LAVORO INSUBORDINATO

IL REGIME del SALARIO

Prefazione di Ferruccio Gambino

ʃconnessioni precarie

LAVORO INSUBORDINATO

IL REGIME del SALARIO

Prefazione di Ferruccio Gambino

∫connessioni precarie

INDICE

PREFAZIONE

di FERRUCCIO GAMBINO

Questa premessa intende rilevare alcuni effetti della politica del lavoro nell'Eurozona (19 paesi nel 2015) e in particolare in Italia, in considerazione del processo di mercificazione del lavoro vivo in corso. Seguono poi undici articoli che esaminano in modo circostanziato aspetti cruciali del regime del salario e delle sue tendenze in Italia. Questa premessa vuole limitarsi a offrire qualche coordinata per rammentare che il fenomeno di frammentazione della forza-lavoro è in realtà una serie di tentativi che procedono da tempo e che vanno di pari passo con più aggressivi esperimenti in altri continenti e in particolare nell'Asia orientale[1]. Dunque, nell'Eurozona vanno sostenute quelle forze che si oppongono ai disegni dell'odierno capitale industriale e dei servizi e che sono motivate a non cedere terreno.

Le politiche adottate negli scorsi 35 anni nell'UE hanno mirato e mirano a deteriorare i salari e di conseguenza le condizioni di lavoro. L'onda lunga della casualizzazione del lavoro salariato si era sollevata già alla fine degli anni 1970 negli Stati Uniti con la politica antinflazionistica di Paul Volcker alla guida della Federal Reserve (agosto 1979) e il conseguente aumento della disoccupazione oltre il 10% nel 1981. L'onda è ben lontana dal placarsi. Di solito, l'abbassamento dei livelli di occupazione prepara l'attacco alla busta-paga. Nell'Eurozona la crisi dell'occupazione ha comportato una continua pressione sulla massa salariale che poi si è aggravata con il rafforzamento dell'euro rispetto al dollaro. Nell'ultimo quadriennio (2008-2011) degli otto anni di direzione di Jean-Claude Trichet alla Banca centrale europea (BCE) il numero dei disoccupati è schizzato nell'Eurozona, fino a raggiungere la cifra da primato di 19 milioni nel 2012 (più dell'11% delle forze di lavoro), poco dopo l'uscita di scena

del banchiere francese; né si vedono segni di significativa flessione del fenomeno nello scorso triennio.

Molti commentatori sono del parere che la BCE sia stata mal consigliata dalla Bundesbank e che abbia commesso «errori» madornali di gestione. A loro dire, il principale errore sarebbe consistito nel rafforzamento dell'euro nei confronti del dollaro a causa di una cieca adesione della Bundesbank al dogma della lotta all'inflazione. Tuttavia può darsi che il dogma della lotta all'inflazione abbia un peso non superiore al doveroso aiuto congiunturale offerto dall'UE al sofferente capitale statunitense. Una delle forme più importanti di tale aiuto è consistita nel rafforzamento dell'euro rispetto al dollaro e nella conseguente grave crisi delle esportazioni di alcuni paesi dell'Eurozona, in particolare di quelli dell'Europa meridionale. Qui basta rammentare che nella fase di massima onda sismica del sistema finanziario statunitense (tra l'aprile e il luglio del 2008) il dollaro veniva scambiato a più di 1,50 contro l'euro, nel tripudio dei telegiornali e dei gazzettieri eurocontinentali che inneggiavano all'«Europa forte» e alla «locomotiva Germania». In altri termini, l'euro forte costituiva un forte balzello prelevato sul monte-salari dell'Eurozona e, al tempo stesso, una dose di ossigeno per le grandi banche e assicurazioni dopo la crisi scatenata dai crolli bancari negli Usa. Al brusco prelievo dall'Eurozona in nome dell'atlantismo si aggiungeva la beffa della grande stampa finanziaria anglosassone, secondo la quale occorreva mettere in riga non le grandi istituzioni finanziarie salvate con la socializzazione internazionale delle loro perdite, bensì i salari dell'Europa meridionale. Inoltre, gli investimenti diretti all'estero dei capitali industriali dell'Eurozona ci mettevano del loro nella decurtazione del monte-salari, approdando in gran numero – e mai in ordine sparso – nell'Asia orientale e nell'Europa orientale.

Si può constatare che in primo luogo la lotta all'inflazione porta regolarmente acqua al mulino dei detentori dei capitali e delle rendite e che a parità di altre condizioni si avvale di misure che generalmente intaccano l'occupazione, in particolare quando alla capaci-

tà di mobilitazione in difesa delle condizioni di vita e di lavoro si contrappongono tutte le leve del potere statale e mediatico, mentre quello che resta di larga parte delle organizzazioni sindacali generalmente si accoda. In secondo luogo, le misure che contrastano l'inflazione finiscono poi per comprimere i salari, in particolare i salari bassi e precari. Persino il salario minimo orario è destinato a significare ben poco per chi lavora in modo intermittente.

Nel regolare l'occupazione e i salari nell'Europa continentale eccelleva il Partito socialdemocratico tedesco. Con la sua cosiddetta *Agenda 2010* il primo governo (1998-2002) del socialdemocratico Schröder (cancelliere dal 1998 al 2005) compiva un duro lavoro: tagli alla previdenza sociale, ossia al sistema sanitario, all'assegno di disoccupazione, alle pensioni, irrigidimento delle regole nei confronti di quanti cercano lavoro: salari passabili nei settori ad alta produttività, pochi euro all'ora per gli altri, in parte stranieri e straniere e in parte pure tedeschi e tedesche. Anche se il Partito socialdemocratico ha pagato tale operazione con le sconfitte elettorali a partire dal 2005, di fatto l'erculeo Schröder ha acquisito benemerenze imperiture presso i partiti conservatori di Germania ai quali, una volta arrivati al governo, è poi rimasto il più facile compito di passare con lo strofinaccio sul «mercato del lavoro». A Schröder il padronato internazionale ha poi mostrato la sua gratitudine perdonando in men che non si dica i giri di valzer con Putin e i lauti proventi lucrati grazie all'operazione Northstream, che porta il gas dalla Russia alla Germania attraverso il mare del Nord, evitando la Polonia.

In realtà i socialdemocratici tedeschi hanno fatto scuola, dimostrando agli altri governi delle più svariate gradazioni nell'Eurozona, compresi i governi italiani, che la compressione salariale è possibile a condizione di procedere con cautela e di cominciare a operare i tagli dagli strati più deboli. Questa è vecchia e sordida politica europea. Quando nel 1931 Pierre Laval, allora primo ministro francese (e futuro primo ministro filonazista del regime di Vichy), andava dicendo che la Grande Depressione non toccava la Francia sottinten-

deva che, con il benevolo concorso dei poteri pubblici e privati, la crisi stava già ricadendo sulle spalle degli immigrati e di quei francesi che non disponevano di strumenti politici per contrastare il deterioramento sociale. Oggi non c'è più il Laval del 1931 ma ci sono i disoccupatori e i precarizzatori dell'Eurozona su commissariamento di Bruxelles. In breve, pare che sia diventato decente che quanti siedono al comando nell'Eurozona si mostrino affranti dalla disoccupazione e dalla precarizzazione, molto meno affranti dai profughi.

La cifra cruciale di questa «preoccupazione» ha un nome e si chiama NAWRU (*Non-Accelerating Wage Rate of Unemployment*), il tasso di disoccupazione (e precarizzazione) tale da non generare pressioni salariali. Questo potere di contenimento delle cosiddette spinte inflative attraverso la disoccupazione e la precarizzazione è in realtà l'imbrigliamento dei salari, con il loro spostamento progressivo nell'area del lavoro precario. Annualmente la Commissione europea appioppa a ogni Paese un suo NAWRU, ossia un tasso di disoccupazione tale da non generare aumenti salariali: per il 2015 il NAWRU ha varcato la soglia del 10% per l'Italia, è salito al 25% per la Spagna, all'11% per la Francia ed è sceso al 5% per la Germania. Al fine di assicurare una certa tranquillità ai poteri finanziari, la Commissione fissa il NAWRU sempre più in alto per i Paesi «a rischio», arrogandosi un potere predittivo che nessuna istituzione le ha concesso. Nell'ovattato, generale riserbo sull'argomento spicca il ritegno della BCE, un'elegante autocensura nei confronti dei massimi sostenitori del NAWRU che si annidano tra le aquile del cancellierato e della Bundesbank.

Fin dagli anni 1990 la struttura di potere in Italia ha cercato con alterne vicende di seguire la ricetta praticata prima da Reagan e Thatcher e poi applicata più prudentemente dai socialdemocratici tedeschi. Il ritmo di applicazione della ricetta è venuto accelerando negli anni recenti. In realtà, le grandi manovre italiane erano cominciate già nel 1992, erano proseguite sia con il piano di riduzione delle pensioni attraverso la conversione del sistema retributivo nel sistema contributivo (governo Dini, 1995) sia con una prima prova

sul mercato del lavoro (governo Prodi, 1996). Sulla scia del governo Schröder, in Italia le grandi manovre avevano ripreso vigore con la vittoria della destra al governo (governo Berlusconi, 2001-2006). La destra si era esposta nel 2002 decidendo di aggredire lo Statuto dei lavoratori e in particolare di abrogare l'articolo 18 che vietava il licenziamento senza giusta causa. Seguivano gli inevitabili sorrisi dei socialdemocratici tedeschi che sanno fare più cautamente e meglio. Le manifestazioni di milioni di oppositori in tutta Italia nel marzo 2002 mettevano in quarantena l'attacco frontale all'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, ma non mettevano fine alle macchinazioni revanscistе del padronato. In altri termini, la strategia della famosa «cauta prudenza» che l'Uomo di Arcore aveva adottato per sventare i controlli contro l'evasione fiscale del suo elettorato (primo governo Berlusconi, 1994-95) non valeva nei confronti dello Statuto dei lavoratori. La sconfitta del 2002 è risultata bruciante ma non definitiva. Prima sono stati rimessi insieme i cocci e poi sono stati chiamati a raccolta i poteri economici, politici e mediatici, i quali nell'arco di una dozzina d'anni hanno ridotto l'articolo 18 a un guscio vuoto fino alla sua abolizione (2014).

Lo stillicidio di misure e ancor più di pratiche quotidiane contro la forza-lavoro ha deteriorato non soltanto le condizioni ma anche i rapporti di lavoro tra compagni/e di lavoro, desocializzando ambienti dove in precedenza la solidarietà aveva a lungo prevalso, nonostante il clima di crisi. Inoltre, la frustrazione che ne è seguita si è ritorta ulteriormente contro il sindacato, dissolvendo diffusamente i legami che si erano già indeboliti fin dagli anni 1980, ossia da quando il sindacato aveva cercato di pilotare a favore dei suoi fedelissimi le liste degli ammessi e degli esclusi dalla cassaintegrazione. La posta in gioco diventava dunque il monopolio delle decisioni riguardanti le maestranze. Il datore di lavoro andava riprendendosi il diritto assoluto di assumere e licenziare. La parentesi della più che quarantennale limitazione all'arbitrio del licenziamento grazie all'articolo 18 volgeva al termine, cancellata dalla insindacabilità del licenziamento. Esclusa così di fatto la magistratura da gran parte

delle decisioni in materia, rimane la monetizzazione del licenziamento a mezzo di una semplice indennità pecuniaria. Per un'azienda in Italia un normale licenziamento può essere trattato poco più che come una questione di voucher.

Domandiamoci: qual è il modello verso il quale il capitale odierno, in Europa come altrove, intende avviarsi? Semplificando, il modello è quello del lavoro migrante: in breve, scarsi diritti civili, precarietà lavorativa e abitativa, difficoltà e addirittura impossibilità di trasmettere la vita per chi percepisce i salari da lavoro migrante. L'esercizio di quel che resta dei diritti politici e sindacali è messo in naftalina, la perdita del posto di lavoro è deciso su di un pezzo di carta padronale, e – contrariamente a gran parte della schiavitù moderna – il diritto di trasmettere la vita è rimandato a tempi migliori – e di fatto negato ai molti che hanno perso la speranza di ottenere un salario adeguato a mantenere la prole.

Oggi in Italia i grandi mezzi di comunicazione nazionali gongolano per la previsione della produzione di 650mila auto all'anno. Pochi notano che le nascite sono scese ben al di sotto di tale cifra: 509mila nel 2014, la più bassa natalità dall'unità d'Italia. Il saldo naturale della popolazione del 2014 è negativo (meno 100mila unità), cifra del biennio di guerra 1917-18. Si tratta di una tendenza internazionale che trova il suo centro in Cina e nel suo regime di fabbrica-dormitorio[2] ma che va estendendosi per varie cause – tra cui le forme della precarietà del lavoro e dei regimi lavorativi – in molti paesi industrializzati e in via d'industrializzazione. Al fondo della compressione della forza-lavoro e della sua precarietà è in gioco il diritto alla generatività, il diritto alla vita e alla trasmissione della vita.

Padova, giugno 2015

UN RAPPORTO DI DOMINIO. SINDACATO, REDDITO, INSUBORDINAZIONE NEL REGIME DEL SALARIO

di Lavoro Insubordinato

Lavoro Insubordinato è un collettivo di uomini e donne sull'orlo dell'occupabilità che hanno cominciato a discutere dell'organizzazione politica del lavoro precario in un momento in cui parlare di sciopero era un po' come evocare un santo. Tra il 2012 e il 2013 l'esperienza degli Stati Generali della Precarietà, a cui abbiamo preso parte, ci aveva lasciato contemporaneamente il senso di una possibilità, un orizzonte politico sul quale investire e una considerevole dose di realismo. Da buoni atei abbiamo perciò cominciato a interrogarci a partire dai limiti, dagli ostacoli, dalle domande che le esperienze pregresse avevano aperto.

La prima considerazione è stata quella della difficoltà oggettiva di organizzare i precari e, anche per questa ragione, l'idea di uno sportello tecnico di supporto alle vertenze, nella sua innegabile utilità, ci sembrava lasciare aperto il problema della comunicazione politica, ovvero di processi organizzativi capaci di assumere una forma espansiva andando al di là della singola vertenza. Poi si è profilato all'orizzonte il Jobs Act. Lo abbiamo subito interpretato come il tentativo di accelerare e portare a compimento i processi di precarizzazione in atto da tempo. Il Jobs Act non ha inventato la precarietà, ma punta decisamente a darle una forma compiutamente neoliberale. Non si tratta più di colpire dove è possibile, di permettere alle imprese pubbliche e private di fare profitti sull'abbassamento costante del costo del lavoro grazie alla compressione dei salari. Si tratta di costringere il lavoro dentro a un sistema di vincoli che lo rendono sempre disponibile al prezzo più basso e con le minime garanzie normative. La vera innovazione del Jobs Act è il suo essere

dichiaratamente elemento di un sistema che vuole produrre una costante disponibilità al lavoro, un sistema del quale fanno parte anche la riforma della pubblica amministrazione e della scuola, la revisione della spesa sanitaria e la tanto annunciata nuova politica fiscale.

Siamo perciò partiti da noi, sapendo che quanto stava avvenendo in Italia assumeva il suo reale significato nel quadro europeo e globale. Sapevamo anche che, proprio perché la precarietà è ormai la forma generale di tutto il lavoro, rendendo fatiscente ogni distinzione tra lavoro garantito e non garantito, il lavoro nel suo complesso è diventato una zona grigia per l'iniziativa politica, scomodo per i sindacati, scivoloso per i movimenti. Con il suo linguaggio *trendy* e la retorica della semplificazione, il Jobs Act si presenta invece esplicitamente come un discorso sul lavoro sebbene punti a stabilizzarne la crisi. Con la precarizzazione del contratto a tempo indeterminato si dice ai lavoratori e a chi cerca, suo malgrado, di diventarlo, che il salario se lo devono conquistare continuamente. La retorica della ripresa dalla crisi nasconde nient'altro che un aumento del tasso di sfruttamento e del ricatto. Il primo passo, perciò, è stato partire da un'analisi di quanto accadeva con questa riforma del lavoro, cercare cioè di capire in che direzione andavano le sue trasformazioni. L'obiettivo non era solo informare o fare cronaca, né offrire soluzioni immediate di cui – ahinoi – non disponiamo, ma ragionare sui cambiamenti in corso nell'ottica di creare le condizioni per organizzarsi, individuare la controparte, fornire strategie utili per districarsi nella nuova situazione che si stava determinando.

Questa serie di articoli, pubblicati sul sito connessioniprecarie.org da aprile 2014 a luglio 2015, è nata perciò con lo scopo di comprendere e analizzare gli effetti politici e materiali del Jobs Act e le tendenze di lungo periodo alla base della riforma del mercato del lavoro in Italia. Nel cuore della crisi, o meglio della sua normalizzazione e delle politiche di austerità, il lavoro diviene sempre più informale, nel senso che perde ogni forma prestabilita, effetto di una contrattazione più o meno allargata. Le principali innovazioni appor-

tate dal Jobs Act e dai suoi decreti attuativi appaiono inoltre come il naturale epilogo di un lungo processo transnazionale che punta tutto proprio su questa produzione di un lavoro informale.

Analizzando gli effetti di questa legge ci siamo resi conto che quello che si stava cercando di imporre era una ridefinizione complessiva dei rapporti di potere dentro e fuori i luoghi di lavoro. Abbiamo definito «regime del salario» questo rapporto di dominio dentro e contro il quale ci troviamo oggi a vivere. Il governo del capitale pretende che al suo interno la dipendenza dal salario sia assoluta, nonostante e spesso attraverso forme di compensazione come il reddito. Questo è possibile innanzitutto attraverso l'isolamento dei singoli lavoratori: la sconnessione definitiva del nesso sociale diritti/lavoro[3] produce una segmentazione che si estende dentro e fuori i luoghi di lavoro. Il regime del salario è l'estensione del comando capitalistico anche al di là del rapporto di lavoro salariato in essere. Esso impedisce qualsiasi definizione omogenea e unitaria del lavoro salariato perché si impone attraverso la moltiplicazione delle forme contrattuali, le trasformazioni dei servizi e la monetizzazione del welfare. Il regime del salario non è un ritorno al passato capitalistico della mera coazione al lavoro, ma un rapporto di dominio più complesso nel quale il salario si scompone in forme e figure diverse della produzione sociale. Si tratta di un regime complesso proprio perché una moltitudine di figure che entrano ed escono dal rapporto di lavoro sono comunque dipendenti dal salario per la propria riproduzione. Esso dimostra che la mediazione del salario non è solamente un residuo fordista e nemmeno, come recita il desiderio del capitale, un intensivo e nascosto sfruttamento possibile solo nelle sterminate fabbriche asiatiche. Il regime del salario punta a imporre una disponibilità costante a essere occupato e questa è una condizione che in Italia milioni di lavoratori conoscono, da Melfi alle regioni metropolitane del Nordovest, dalle fabbriche verdi del meridione alle fabbriche piccole e grandi del Nordest.

In questa costante disponibilità *just in time* e *just in space* il lavoratore o l'occupabile – come si definisce oggi chi quotidianamente

combatte per conquistare un salario – è costretto a pensare la propria riproduzione nei termini di un problema esclusivamente individuale. Come osserva Ferruccio Gambino nella Prefazione, arriva a essere messo in questione persino il «diritto alla generatività», ovvero alla possibilità di pensare oltre la mera sopravvivenza quotidiana. Nel regime del salario non è necessario che il denaro dato in cambio di lavoro garantisca la riproduzione di chi lavora, anzi. Il salario che – se va bene – entra nelle tasche del lavoratore, serve piuttosto come arma di ricatto: per ottenerlo, devi essere sempre flessibile e pronto a ogni esigenza ed esercitare il tuo appeal esibendo le tue innumerevoli competenze, sbandierando la tua «auto-imprenditorialità» e provvedendo costantemente alla tua formazione, alla tua previdenza e anche alla tua mobilità. Praticamente devi fare tutto tu.

Il regime del salario, perciò, ha molte facce: è precarizzazione, voucherizzazione, decontribuzione. Esso riguarda anche le condizioni meno visibili della precarizzazione: lo smantellamento e la finanziarizzazione del welfare, l'iperspecializzazione e la privatizzazione della formazione, l'imposizione della conciliazione al ribasso di famiglia e lavoro. A ciascuno di questi aspetti sono dedicati gli articoli raccolti in questo opuscolo. Mentre l'istrione del governo rivendica il rilancio dell'occupazione come tangibile risultato del Jobs Act, è chiaro che sul lungo periodo questa riforma rilancia soltanto il profitto dei padroni. Dove l'atipico diventa tipico, il contratto a tutele crescenti è una curiosa forma di lotta contro il tempo già vinta in partenza dalle aziende e l'unico aumento salariale possibile è ottenuto facendo confluire un TFR ipertassato in busta paga per ricavare più entrate fiscali.

L'ulteriore liberalizzazione dei licenziamenti va a braccetto con la riforma della NASpI, un peculiare sussidio di disoccupazione, pensato anche per i lavoratori già abituati a saltare da un lavoro all'altro o da un tirocinio all'altro, che ben si adatta alle esigenze di aziende che non possono perder tempo dietro alle pretese dei lavoratori. Il rilancio dei voucher, così utili per le aziende – per così dire – «incer-

te» sulle assunzioni, il cui tetto massimo sale fino a 7000 euro, fa di uno strumento nominalmente nato per combattere il lavoro nero in determinati settori il mezzo privilegiato a disposizione delle aziende per liberarsi di qualunque responsabilità nei confronti dei lavoratori. Questi dovranno, loro sì, offrire delle certezze ai padroni, anzitutto garantendo la più completa disponibilità al lavoro in ogni sua forma, in ogni suo luogo, e rispondendo con prontezza alla chiamata dell'azienda di turno. In piena contraddizione con la natura stessa del rapporto che nasce, in teoria, come occasionale, il prezzo da pagare sarebbe la facile perdita del posto in quanto le aziende dispongono di un largo bacino di lavoratori. La scelta è quanto mai semplice: totale disponibilità o completa sostituibilità. Un *divide et impera* che agisce al cuore dei rapporti di lavoro e rende facile la gestione di quei lavoratori che sono più soggetti alle regole dell'occupabilità dettata dalla scarsità e dalla temporaneità del lavoro. Queste ultime cessano così di essere gli effetti congiunturali del cosiddetto mercato del lavoro per diventare sue caratteristiche strutturali. Dietro a questa trasformazione c'è appunto quella che abbiamo chiamato la normalizzazione della crisi, ovvero la consapevolezza acquisita dal governo del capitale che quelli che si erano presentati come suoi effetti transitori sono invece molto utili per ottenere il massimo di sfruttamento della forza lavoro.

Il regime del salario consegna all'incertezza la classe operaia e investe tanto il lavoro che nasce precario quanto il lavoro una volta chiamato garantito. Non si tratta però, è bene specificarlo, di dire che la precarietà è un fenomeno del tutto inedito, caduto dal cielo della crisi, o che il Jobs Act e le riforme che lo hanno preceduto hanno aggredito e deteriorato un mondo del lavoro pieno di garanzie e di sindacati eroici improvvisamente detronizzati. Oggi la classe operaia non sta in paradiso, ma non ci stava neanche ieri. La fine della contrattazione collettiva, l'attitudine settoriale o settaria dei sindacati, la perdita di potere delle lavoratrici e dei lavoratori sono processi di lungo periodo che hanno il loro specifico peso nella trasformazione in atto.

Il regime del salario crea le condizioni per una costante estorsione di obbedienza che impone un ripensamento dell'organizzazione e della comunicazione politica necessarie per mettere in pratica nuove strategie di insubordinazione collettiva. In questi anni, precarie e precari non sono rimasti a guardare a testa bassa: anche dove il comando è più violento si è sedimentata un'accumulazione di conoscenze, di esperienze e di comunicazione politica precaria. In questo senso, le lotte dei migranti e delle migranti offrono un bagaglio di esperienza imprescindibile. I migranti e le migranti[4] hanno messo in atto strategie efficaci per rivendicare potere nelle fabbriche della logistica e di fronte alle questure, cercando di aggredire simultaneamente il loro quotidiano sfruttamento e le sue condizioni politiche – in Italia, il razzismo istituzionale della legge Bossi-Fini – e indicando al contempo la prospettiva necessariamente transnazionale dell'insubordinazione. Anche queste lotte si sono tuttavia scontrate con la frammentazione e con le gerarchie che attraversano i luoghi di lavoro, mentre la solidarietà, che pure occasionalmente si è manifestata, non è stata in grado di innescare processi di politicizzazione espansivi. Sono questi i limiti che hanno incontrato le esperienze di lotta degli ultimi anni, caratterizzate da una forte frammentazione[5] che limita il potenziale politico delle loro iniziative. Proprio questi limiti – l'isolamento e l'individualizzazione dei lavoratori che la precarizzazione generalizzata ha prodotto e che il Jobs Act ha normalizzato – sono non a caso l'ostacolo con cui si è scontrata la nostra ambizione di costruire uno sportello politico per i precari.

A queste difficoltà una parte del movimento, coinvolta nel percorso dello sciopero sociale[6], sta cercando di dare una risposta. Si tratta della sfida di «organizzare l'inorganizzabile», sapendo che, se ormai la precarietà è la forma generalizzata di tutto il lavoro, non si tratta di organizzare chi non è rappresentato sindacalmente o chi non ha un rapporto continuativo di lavoro. La sfida che abbiamo di fronte investe la moltitudine di figure che dipendono da un lavoro sempre più informale. Nuovi discorsi politici hanno cercato di ag-

gredire la svalorizzazione politica del lavoro come la richiesta di un salario minimo europeo, di un reddito e di un welfare incondizionati, di un permesso di soggiorno minimo europeo di due anni, il mutualismo, il sindacalismo sociale. Si tratta di strumenti pratici oltre che di discorsi che stanno cercando di affrontare il problema dell'accumulazione di potere in un contesto in cui le singole vertenze locali, le singole lotte e mobilitazioni, non riescono a innescare processi di lungo periodo e di lunga gittata, né riescono da sole a produrre una comunicazione politica precaria.

La serie di articoli raccolti in questo opuscolo risponde precisamente a questa esigenza. Abbiamo cercato di offrire una conoscenza utile a chi abita la jungla contrattuale e simbolica del lavoro informale, perché sappiamo che per innescare processi di organizzazione collettiva e per rompere l'isolamento a cui tutti sembriamo inesorabilmente condannati è necessario prima di tutto spezzare il ricatto che grava su ciascuno. Tra questa accumulazione di conoscenza e un'accumulazione effettiva di forza c'è una differenza sostanziale, ma i processi collettivi di organizzazione, la possibilità di insubordinazione e di sabotaggio del regime del salario, non possono prescindere da questo sapere. Qualsiasi forma di lotta che si occupi di riorganizzare una difesa sindacale al passo coi tempi o di supplire a un sistema di welfare evanescente, infatti, deve oggi necessariamente fare i conti con il comando esercitato dal regime del salario. Noi sappiamo che non è desiderabile, e probabilmente nemmeno possibile, opporsi al lavoro informale restaurando le precedenti forme contrattuali certe e obbligatorie. Sono stati le operaie, i precari e i migranti che per primi le hanno messe in discussione. Si tratta di conquistare spazi individuali e collettivi di libertà che i contratti semplicemente non possono garantire, anche se possono essere utili per assicurare posizioni. Deve essere chiaro che lo squilibrio di potere che attualmente caratterizza il regime del salario non può essere neutralizzato dalla concessione di un reddito di base che – come dimostrano le recenti sperimentazioni regionali e proposte governative[7] – rischia se mai di alimentarlo. Noi condividiamo

pienamente la richiesta politica di un reddito incondizionato, ma pensiamo che essa debba funzionare dentro al regime del salario e non al suo esterno ignorando le condizioni che esso costantemente pone.

Separare i due tempi significa pensare che un momento assolutamente individuale come il godimento di un reddito possa meccanicamente rovesciarsi in un'azione collettiva come la contestazione del regime del salario. Se, come il suo riconoscimento in diversi paesi europei e ormai anche in qualche regione italiana dimostra, il reddito può essere una parte integrante del regime del salario, la sua rivendicazione deve porsi chiaramente contro quel regime. Non esiste un ipotetico dopo in cui, grazie a un'accumulazione contingente di forze, sarà possibile restaurare meccanismi di contrattazione o di conflitto interno ai luoghi di lavoro. Il legame tra reddito e salario – come tra il regime del salario e il governo della mobilità[8], ovvero l'insieme di politiche orientate a mettere a valore per il profitto i movimenti del lavoro vivo attraverso e all'interno dei confini europei – richiede un ragionamento che parta dagli effetti reciproci e quindi dalla complessità del quadro. L'espropriazione sociale che avviene sul terreno dei diritti, delle forme di organizzazione, dei bisogni è prodotta e riprodotta dal rapporto di dominio che si esprime tramite il salario e viceversa. È dunque impossibile e in parte controproducente pensare un termine senza l'altro. La rivendicazione politica di un reddito incondizionato deve mirare ad agire puntualmente contro questa espropriazione, deve diventare parte delle lotte sui luoghi di lavoro, deve agire direttamente contro il regime del salario, non può essere una misura politico-amministrativa concessa per ottenere ulteriore occupabilità.

Lo stesso vale per le forme di sindacalizzazione che possono essere costruite dentro e contro il regime del salario. Se lo sciopero è sociale nel momento in cui registra l'impossibile distinzione tra garantiti e non garantiti, tra operai, precari e migranti, nel momento in cui assume che le lotte del lavoro riproduttivo sono lotte contro la produzione di questa società, allora il sindacalismo sarà sociale

solo se saprà congiungere tutti questi momenti, se sarà in grado di aggredire teoricamente e praticamente il regime del salario in ogni sua manifestazione. Non è più possibile accettare politicamente una differenziazione degli ambiti lavorativi per poi appaltarli a tipi diversi di sindacalizzazione. La necessaria unificazione simbolica delle lotte che deve essere opposta alla attuale frammentazione deve aggredire il rapporto complessivo di dominio che il regime del salario ci pone davanti agli occhi. Abbiamo la responsabilità di riconnettere ciò che il regime del salario quotidianamente e sapientemente divide, il lavoratore e la sua condizione sociale, ripoliticizzando questo rapporto, riorganizzando il conflitto fuori dall'arena pacificata in cui è stato assorbito.

Oggi la sfida forse più urgente è quella di guardare con brutale onestà a queste trasformazioni a partire dai problemi che la dimensione globale del regime del salario, e il suo rapporto funzionale con il governo della mobilità, pone. Pur essendo il Jobs Act l'oggetto di analisi e di critica di questi articoli, sappiamo che le trasformazioni che abbiamo davanti hanno una portata globale, e di questa portata deve essere la nostra risposta organizzativa. Rovesciare il regime del salario non è e non può essere allora un problema locale ma deve essere la sfida che uno sciopero sociale transnazionale[9] può raccogliere. È con questo orizzonte che abbiamo scritto le analisi che seguono, con l'obiettivo di chiarire il fine nascosto e la cornice complessiva delle riforme sul lavoro, fornendo indicazioni politiche contro l'obbedienza che questo regime impone.

I.

VOUCHER, OVVERO DEL LAVORO ACCESSORIO MA NON OCCASIONALE

di LUCIA GIORDANO

In una situazione in cui la precarietà è ormai la condizione generale di tutto il lavoro, è urgente vedere quali sono le nuove forme in cui essa si dà come regola e non più come eccezione. Il sistema dei voucher o «lavoro occasionale accessorio», un fenomeno in grandissima crescita negli ultimi anni, si caratterizza per un lavoro ormai compiutamente mobile e intermittente. Il voucher è un'espressione tutt'altro che accessoria del regime del salario che si sta imponendo su scala europea e globale. Il voucher è un metodo di pagamento delle ore lavorate attraverso un «assegno» di 10 euro lordi che può essere riscosso all'INPS e acquistato in varie sedi, tra cui tabacchini e poste. In qualsiasi momento il padrone abbia bisogno di lavoro, non importa se solo per una o due ore, lo può acquistare comprando uno, due o più voucher. La pagina informativa INPS dedicata al lavoro accessorio non lascia dubbi sui vantaggi per il datore di lavoro che ne fa uso: «il committente può beneficiare di prestazioni nella completa legalità, con copertura assicurativa INAIL per eventuali incidenti sul lavoro, senza rischiare vertenze sulla natura della prestazione e senza dover stipulare alcun tipo di contratto». Va da sé che i committenti, una volta assaporati i vantaggi che l'utilizzo dei buoni comporta, non ne possano più fare a meno! A che serve sottoscrivere contratti dispendiosi quando si può usufruire di forza lavoro a basso costo e intermittente? Perché rischiare di assumere dipendenti quando la crisi ha insegnato che il domani è un incognita? In sintesi, il «lavoratore-voucher» non deve sottoscrivere nessun contratto di lavoro perché il voucher svolge anche questa funzione.

Di conseguenza, non c’è il problema di licenziarlo, perché di fatto non è mai stato assunto.

Inizialmente, i voucher sono stati introdotti come fenomeno marginale, limitato a certi tipi di attività di natura occasionale, spesso con committenza pubblica, riservata a particolari soggetti (ad esempio, i pensionati e gli studenti) ed erano pensati per favorire l’emersione del lavoro nero. Secondo uno schema ormai classico – si pensi al contratto di apprendistato e ai contratti a termine previsti dal pacchetto Treu – da questa iniziale marginalità, grazie a politiche che progressivamente hanno eliminato limiti e restrizioni, i voucher sono stati estesi a ogni tipo di attività, settore produttivo e soggetto. Rimangono i limiti di 5000 euro annuali per i lavoratori. Il Jobs Act ha esteso la cifra fino a 7000 euro, lasciando invariato il tetto massimo per ogni committente che era e rimane di 2000 euro annuali. La progressiva liberalizzazione del lavoro occasionale accessorio ha portato a una sua espansione esponenziale poiché, oltre alla totale flessibilità, i costi per il padrone sono nettamente inferiori anche solo rispetto ai contratti a chiamata. Se, secondo la rilevazione INPS dell’aprile 2012, i voucher venduti sono poco meno di 29 milioni, nel 2013 questo numero è salito, anche grazie alla telematizzazione del servizio, fino a più 43 milioni, di cui la metà riscossi nello stesso 2013.

Si dice che i voucher siano vantaggiosi anche per i lavoratori perché consentirebbero di avere un salario esente da imposizione fiscale e con copertura contributiva e assicurativa. Dei 10 euro di cui è composto il voucher, infatti, 7, 5 sono netti e 2, 5 da dividere tra INAIL e Gestione separata INPS, più un 5% che viene trattenuto dal concessionario di turno (Poste, Tabacchi, Banche, la stessa INPS) per il rimborso del servizio. La contribuzione previdenziale versata all’INPS è utile, però, solo per la pensione. In altre parole, viste le previsioni incerte circa le pensioni dei lavoratori precari e viste le difficoltà di accumulare una cifra decente attraverso una contribuzione così bassa, i benefici di questi contributi per i lavoratori sono nei fatti inesistenti[10]. Non è così per le casse dell’INPS[11], che proprio

grazie ai fondi della Gestione Separata copre altri buchi del proprio bilancio. Il «lavoratore-voucher» non ha diritto a ferie, malattie, maternità, tredicesima, quattordicesima e all'indennità di disoccupazione. Inoltre, i costi di servizio ricadono in qualche modo sul lavoratore che si trova a dover pagare un 5% come compenso al concessionario per la gestione del servizio. Non solo, se l'accredito dei voucher viene effettuato tramite la *postepay* INPS-Card, l'attivazione costa 5 euro.

Una paga arbitraria e lo straordinario come norma

La corrispondenza tra voucher e ore di lavoro vale esclusivamente come parametro di accredito contributivo minimo e non viene in alcun modo specificata la corrispondenza tra salario e ore effettivamente lavorate. Dal momento che la possibilità di utilizzare il lavoro occasionale accessorio è stata estesa a tutti i settori produttivi e a tutti i tipi di mansione, si è pensato di non poter stabilire per legge una corrispondenza univoca tra tempo e denaro. Una volta che il committente comunica telematicamente l'attivazione di una prestazione di lavoro accessoria prima dell'erogazione di questa prestazione, il numero di voucher poi dovuto viene deciso solo successivamente e non è in alcun modo tracciabile o sottoponibile a controlli, non essendoci nessun obbligo contrattuale. È evidente che questa incertezza si gioca tutta sul terreno del rapporto di forza tra il singolo lavoratore e il padrone. Al di là del massimale di reddito annuo, non esiste nessun contratto che determini un numero di ore minime mensili, l'accordo tra padrone e «lavoratore-voucher» è verbale e quindi l'abuso dei voucher non è nemmeno impugnabile in una causa di lavoro perché, di fatto, esso è previsto dalla legge.

La legislazione in materia, infatti, non solo assegna con poca indecisione gli onori e gli oneri, ma nella prassi lascia tutto lo spazio a un utilizzo indiscriminato dei voucher. L'utilizzo dei voucher non riguarda solo alcune prestazioni, ma stabilisce un regime del salario e dell'occupabilità[12] che va bene oltre la specifica retribuzione che

esso garantisce. Ciò che succede abitualmente è che una parte della retribuzione avvenga in nero, al di fuori del voucher, e questo nonostante il Jobs Act abbia introdotto una modalità di controllo che comporta l'obbligo di acquistare i voucher per via telematica comunicando fin da subito i dati del lavoratore. In altri casi il lavoratore cosiddetto «extra», che dovrebbe essere chiamato saltuariamente, viene convocato con regolarità e pagato con voucher alternati a ritenute d'acconto fino al tetto massimo, il tutto combinato a una parte di salario in nero. In questo modo, com'è evidente, si è lavoratori occasionali o accessori solo nominalmente. In pratica, si lavora quasi quotidianamente senza orari e senza garanzie. Inoltre, il pagamento con i voucher si sta sempre più affermando per pagare le ore di straordinario e, anche in questo caso, si combina chiaramente con forme di lavoro non occasionale. Il fatto che per legge esso sia cumulabile con qualsiasi altra forma di reddito facilita le possibilità di combinazione. Un'azienda può sfruttare un bacino di lavoratori occasionali usa e getta per determinate mansioni che in passato venivano per lo più svolte nelle ore straordinarie degli assunti: si lavora meno, ma si lavora tutti, attraverso la rotazione di un numero vastissimo di «lavoratori-voucher». In questo modo vengono stabilite gerarchie informali e violente tra chi si sottomette e chi talvolta osa dire no. I «lavoratori voucher» non timbrano alcun cartellino, le ore da loro lavorate non vengono registrate, consegnando i lavoratori al potere decisionale del committente. Il carattere aleatorio degli accordi verbali mette anche a rischio la retribuzione: spesso non si viene pagati subito ma dopo uno o due mesi come se si trattasse di un salario mensile, ma con la variante che l'accordo verbale non dà nessuna garanzia per quanto riguarda il pagamento.

Il lavoro domestico e quello di cura sono i casi in cui più spesso vengono utilizzati i voucher, ma accompagnati da una diffusa condizione di irregolarità a causa dell'indisponibilità del datore di lavoro a regolarizzare le posizioni. Queste tipologie di lavoro trovano nei voucher un concreto supporto dal momento che, acquistando un voucher al giorno, si può coprire a livello assicurativo e contributivo

un'intera giornata di lavoro. Molte lavoratrici domestiche migranti hanno così anche il problema che le retribuzioni dei voucher, pur essendo cumulabili con altri redditi per raggiungere il reddito necessario previsto dalla legge Bossi-Fini per il rinnovo del permesso di soggiorno, non sono di per sé sufficienti a ottenerlo.

I voucher sono dunque un elemento fondamentale nel regime del salario che si sta affermando. Sarebbe assolutamente sbagliato interpretarli come il prezzo che alcune fasce di lavoratori devono pagare, perché servono a ridefinire una modalità complessiva di sfruttamento. Da un certo punto di vista essi sono la forma cartacea del turco meccanico di Amazon e delle altre agenzie di *crowdsourcing*[13], raggiungendo lo stesso scopo di sfruttare capillarmente e senza diritti la disponibilità al lavoro. Il «lavoratore-voucher» condivide la medesima condizione politica dell'«operaio folla». Si tratta di una condizione fatta di individualizzazione, espropriazione e sfruttamento capillare e intensivo. Si tratta di un regime del salario che vuole fare del lavoro una coazione completamente dipendente dai tempi, dai metodi, dalle necessità del capitale in tutte le sue espressioni sociali. I voucher hanno perciò molto in comune con i mini-jobs che stanno dilagando in Germania negli ultimi anni. Entrambi erano prima ristretti a tipologie specifiche di lavoro e a soggetti particolari e sono stati poi interamente liberalizzati. Entrambi sono cumulabili con altre forme di sostegno al reddito. Ciò dovrebbe fare riflettere sulla combinazione perversa che si stabilisce inevitabilmente tra l'erogazione di un reddito, persino se incondizionato, e la necessità altrettanto incondizionata di forme di lavoro intermittente. L'effetto, infatti, rischia di essere l'istituzionalizzazione compiuta del lavoro nella sua forma più precaria.

Tanto i voucher quanto i mini-jobs confermano un trend complessivo secondo cui il rapporto di lavoro viene ridotto al nudo salario, denaro contro tempo senza alcun diritto che sia possibile contrattare. Il rapporto di lavoro viene completamente individualizzato, impedendo che la forza lavoro si presenti in massa a far valere la sua forza.

Arrivati a questo punto è forse il caso di ragionare su alcune forme di autotutela che lavoratori e lavoratrici possono mettere in atto per non essere ridotti a dei voucher.

→ Anzitutto, lavoratori e lavoratrici devono trovare modi per dialogare senza lasciarsi scoraggiare dal fatto che è molto difficile incontrarsi sul luogo di lavoro. Anche se non si ha un contratto non è preclusa l'opzione di avanzare delle richieste in modo collettivo verso il datore di lavoro.

→ È bene tenere un'agenda dove riportare tutte le ore effettuate con data e ora di inizio e fine turno e soldi presi.

→ Usare produttivamente i *selfie* è possibile. Fotografatevi mentre siete di turno, perché così potrete dimostrare l'effettiva presenza sul posto di lavoro.

→ Non fidatevi del padrone, anche se ha problemi tanto simili ai vostri… Monitorate la vostra situazione previdenziale per controllare se i contributi sono stati effettivamente versati.

Questi suggerimenti saranno utili soprattutto nel caso in cui riusciate a iniziare una vertenza collettiva per la quale è prioritaria la costruzione di un rapporto tra colleghi per contrastare l'individualizzazione imposta sul luogo di lavoro.

La prima regola è quella di non farsi ridurre a dei voucher.

2.

NASpI, OVVERO DEL TRISTE TRAMONTO DEL WELFARE

di ISABELLA CONSOLATI

C'era una volta il progetto di mettere al lavoro l'intera società italiana senza eccezioni e senza possibilità di sottrazione. Nel 2001 l'allora ministro Maroni in un celebre libro bianco proponeva una «società attiva e una nuova qualità del lavoro». Dopo quasi 15 anni di lotte e di resistenze quel progetto sembra oggi realizzarsi grazie al nuovo regime del salario che il governo Renzi sta progressivamente instaurando. Sarebbe perciò quanto mai sbagliato leggere le politiche del lavoro del nuovo governo come la trovata estemporanea e vagamente populista di un decisionista allo sbaraglio. Non si tratta nemmeno della truffa di un giocoliere più abile di altri. Non basta cioè denunciare l'ingiustizia o la furbizia dell'imbonitore, affinché i truffati si rendano conto dei loro diritti violati. Tutte queste misure sono invece il compimento di un processo e pretendono di registrare lo spostamento dei rapporti di forza che è oramai avvenuto all'interno della società italiana ed europea. Il regime del salario che il governo sta imponendo mira a stabilire le condizioni grazie alle quali la coazione del lavoro investa anche il non-lavoro, stabilendo una paziente disponibilità a una nuova occupazione, in altri termini all'occupabilità. Questo regime del salario non punta a una salarizzazione dell'intera società, non fa cioè corrispondere un salario certo a un lavoro sicuro. Piuttosto, esso stabilisce le basi di un'incertezza generalizzata che investe tanto il salario quanto il reddito, facendo di quella stessa incertezza il solo e unico criterio di giustizia.

La logica dell'attività legislativa del governo in materia di lavoro è quella dei due tempi: in primo luogo, il decreto legge sui contratti a tempo determinato acausali e sull'apprendistato votato il 23 aprile 2014 alla Camera formalizza il lavoro precario full-time e spiana la strada alla riforma degli ammortizzatori sociali, preparata dalla compiuta precarizzazione del lavoro. Come abbiamo mostrato a proposito dei voucher, la precarietà viene assunta come un dato della prestazione lavorativa non modificabile e che strutturalmente non si vuole modificare. Il problema che il «lavoratore-voucher», come ogni altro lavoratore, si trova di fronte è come gestire la propria occupabilità, cioè la propria non occupazione tra un lavoro e l'altro. Tra i progetti del nuovo governo con una prospettiva di medio periodo c'è perciò e inevitabilmente una generale riforma degli ammortizzatori sociali che comprende tanto una riforma degli istituti che hanno il compito di gestirne l'organizzazione, quanto un diverso sistema di assicurazione contro la disoccupazione. Una nuova indennità di disoccupazione, chiamata NASpI (Nuova assicurazione sociale per l'impiego), andrebbe a sostituire Aspi e mini-Aspi introdotte dalla riforma Fornero, in direzione di una loro maggiore inclusività. Questo sarebbe l'orizzonte strategico capace di chiudere definitivamente la connessione tra posto di lavoro e reddito da lavoro, come salario sia diretto sia indiretto.

La NASpI verrà erogata in base alla personale carriera contributiva, tanto in termini di entità quanto in termini di durata. Rispetto alle precedenti indennità, si prevede di estendere il numero dei mesi lavorati per i quali può essere calcolato l'ammontare dei contributi versati, aumentando così il bacino di lavoratori che possono soddisfare i requisiti di accesso. Così come per le Aspi, l'indennità si può ricevere per la metà dei mesi lavorati. Sarà inoltre introdotto un massimale di tempo di erogazione per i titolari di lunghi periodi di contribuzione e sarà estesa agli iscritti alla Gestione separata, ma non alle partite Iva. In generale, la NASpI è presentata come un'indennità pressoché universale proprio perché mirerebbe a includere anche quei precari che, pur versando i contributi, non riu-

scivano a soddisfare i requisiti per accedere alle precedenti indennità.

La nuova Aspi dovrebbe unificare in un'indennità onnicomprensiva tutte le precedenti tipologie di sostegno al reddito dei disoccupati, che saranno quindi tutte legate alla risoluzione del rapporto di lavoro: mobilità, sospensioni, cassa in deroga, mobilità in deroga scompaiono. La cassa integrazione in deroga[14], introdotta nel 2009, è stata massicciamente utilizzata durante la crisi per intervenire in situazioni *ad hoc* ed è stato uno dei principali strumenti per la gestione delle ricadute della crisi economica, che ha spento sul nascere le tensioni sociali e politiche. Non a caso tanto Confindustria quanto i sindacati confederali non sono favorevoli ai tagli previsti a questa forma di intervento pubblico. Questi ultimi hanno attivamente gestito la crisi attraverso gli enti bilaterali, che sono stati una sorta di palestra per sperimentare le politiche attive dell'occupabilità. Da questo punto di vista, ben oltre le preoccupazioni democratiche, lo stesso accordo sulla rappresentanza sindacale altro non è che la registrazione di un patto per la futura gestione congiunta delle politiche attive del lavoro, nelle quali godere dei servizi offerti da un «sindacato riconosciuto» promette di abbreviare i tempi di passaggio tra lavoro e non lavoro e viceversa. Il passaggio dalla cassa integrazione in deroga alla NASpI segna perciò il passaggio dall'emergenza della crisi alla gestione «normale» della precarietà quotidiana.

Una differenza tra NASpI e cassa integrazione in deroga è che la prima è pagata dai contributi versati e la seconda dalla fiscalità generale. Il fare affidamento sulle quote di contributi viene presentato come un'armoniosa condivisione di responsabilità tra lavoratori e imprese. Non sempre è evidente che tutte le politiche attive di sostegno all'occupazione sono consistite negli ultimi anni in pesantissimi sgravi contributivi per le aziende, che hanno concorso a prosciugare le casse dell'INPS. D'altra parte per i lavoratori, in particolare precari, i contributi rimangono altissimi. Per esempio gli iscritti alla Gestione separata, che vengono solo parzialmente inclusi nel

godimento dell'indennità NASpI (non avendo una busta paga, le partite IVA non possono dimostrare quanti mesi hanno lavorato e soddisfare quindi i requisiti per accedervi) versano contributi molto alti. Nel nuovo regime del salario ogni indennità sarà quindi pagata a caro prezzo, per di più secondo un ferreo calcolo monetario di ciò che si può ricevere in base a ciò che si è versato che rende il salario l'unica misura tanto del lavoro quanto del non lavoro.

Individualizzazione e occupabilità

Oltre a essere legata alla cessazione dell'attività lavorativa, la NASpI si distingue poi dalla cassa integrazione in deroga soprattutto per il fatto di essere individualizzata. L'assistenza pubblica sarebbe legata non più al rapporto di lavoro con un determinato padrone, ma alla storia contributiva, anche in diversi luoghi di lavoro, del singolo lavoratore. In questo modo, la mobilità del lavoro viene considerata parte integrante della sua gestione pubblica. In caso di crisi aziendale il collettivo operaio operante sotto un determinato padrone sarebbe immediatamente rotto, perché ognuno sarebbe obbligato a seguire il destino che è già scritto nella sua storia contributiva. Questa individualizzazione si lega ai discorsi e ai progetti sulla riqualificazione dei disoccupati e sulla gestione della mobilità tra un lavoro e l'altro. Secondo le parole del ministro Padoan, il programma è: «meno sicurezza sul posto di lavoro, più sostegno al reddito». All'assicurazione pubblica contro la disoccupazione deve perciò accompagnarsi una responsabilità pubblica nel mettere di nuovo al lavoro, nella maniera più efficiente possibile, chi il lavoro lo ha perso.

È nell'ottica di una mobilità lavorativa[15] diventata ormai strutturale che sono pensate le proposte di riforma degli istituti che gestiscono il sistema degli ammortizzatori sociali. L'INPS continuerebbe a occuparsi della riscossione dei contributi, mentre una nuova Agenzia Nazionale per l'Occupazione dovrebbe gestire l'erogazione delle indennità economiche e le politiche attive per l'impiego, cioè la ri-

qualificazione dei disoccupati, attraverso monitoraggio, formazione e collocamento. Non a caso nelle proposte iniziali di reddito minimo contenute nel Jobs Act alla ricezione di prestazioni assistenziali doveva corrispondere l'accettazione del lavoro o del corso di formazione proposto. Quel che rimane è che, esaurita la NASpI, si potrebbe ricevere un'indennità economica concessa però in presenza di conclamata povertà. Tanto nell'organizzazione dell'occupabilità, quanto in eventuali forme di reddito della povertà, ciò che conta è che il percorso di riattivazione lavorativa diventi cogente[16]. Alla disponibilità sempre più richiesta nei luoghi di lavoro, corrisponde una disponibilità anche nel passaggio da un lavoro a un altro. Si vede così che, quando viene nominato il reddito, si intende la disoccupazione e, allo stesso tempo, un'obbligatoria disponibilità al lavoro. Non è diverso in Germania, dove i centri per l'impiego forzano i *minijobbers* ad accettare qualsiasi lavoro si presenti e possono punire il rifiuto con il taglio dell'assegno mensile di disoccupazione. Il reddito non è un risarcimento per i diritti sospesi o negati, ma viene sempre inteso come necessario supporto alla totale disponibilità lavorativa. Contro queste forme di *workfare*, i sostenitori di un reddito incondizionato pensano che questo possa aumentare il potere dei lavoratori nel contrattare le proprie condizioni di lavoro e accrescere la loro possibilità di scegliere il lavoro. Il problema, però, è che la direzione della doppia gestione pubblica e privata del lavoro si muove verso una combinazione di sostegno al reddito ed estrema precarizzazione. La richiesta di reddito sembra così assecondare piuttosto che contrastare la precarizzazione crescente del lavoro e non in direzione di una più libera scelta. Al pubblico si chiede il reddito, mentre nei luoghi di lavoro il ricatto rimane immutato, i salari bassissimi, la mobilità aumentata dal fatto di avere un cuscino di assistenza pubblica sul quale i precari possono assestarsi su un letto di spine in attesa del prossimo lavoro.

La riforma degli ammortizzatori s'inserisce così in un percorso di lunga durata che si compone della costruzione di un destino individuale che intreccia, da una parte, un lavoro frammentato con la sua

dote salariale e, dall'altra, un sostegno al reddito in mancanza di lavoro dato, a condizione di impegnarsi ad attivare la propria occupabilità, per impedire che la forza lavoro si presenti in massa per far valere la sua forza. Prima di lottare per nuovi sistemi di welfare comunque immaginati, si tratta quindi di comprendere cosa è e cosa non è più il welfare attuale. Esso è sempre meno il terreno su cui viene risarcita la condizione sociale del salariato, intendendo in questo modo la condizione complessiva di chi è costretto a lavorare per riprodursi. Non è cioè la garanzia per tutti quei servizi e quelle prestazioni che il salario non può garantire, perché non è più il segno di un potere sociale acquisito. Sembra quasi che, assieme agli Stati nazionali che lo avevano inventato e sostenuto, stia tramontando la stagione più che secolare del welfare. Con una violenta sincronizzazione i sistemi di welfare si stanno omogenizzando su scala globale per garantire semplicemente la riproduzione della forza lavoro. Ciò comporta che questa sincronizzazione si presenti in altre aree del pianeta come un riconoscimento di prestazioni e servizi finora sconosciuti. In questo modo, sul piano globale, si stabilisce una sorta di illusione progressiva del welfare, che lo connette con lo sviluppo, il salario e il potere statale. Si dovrebbe invece registrare che come terreno di lotta quello del welfare rimane sostanzialmente nazionale, mettendo in discussione il fatto che le lotte contro il salario debbano puntare a riproporre o a conservare ciò che è possibile ottenere sul piano nazionale. Una volta individuato il legame tra incertezza del salario e destrutturazione del welfare, la lotta contro il salario e il comando sul lavoro esercitato anche attraverso forme di reddito dovrà essere capace di ostacolare la crescente produttività globale dell'incertezza e intaccare il regime del salario che su questa fa leva.

3.

«JOB SHARING» E «BABY-SITTING VOUCHER»: LA CONCILIANTE PRECARIETÀ

di LUCIA GIORDANO

La conciliazione tra tempi di vita e di lavoro per le donne è stato uno dei discorsi che hanno più esaltato il lato positivo della flessibilità come strumento indispensabile per garantire una realizzazione personale che non implichi semplicemente l'imitazione del modello maschile. Nei fatti, però, questo ha significato sempre per le donne essere messe al lavoro in una posizione subordinata. Che siano grate se qualcuno si preoccupa della «conciliazione» del doppio carico di lavoro che il patriarcato, in queste forme aggiornate e politicamente corrette, continua ad attribuire loro! In un contesto di precarietà generalizzata, in cui è sempre più difficile progettare autonomamente un futuro, le misure che pretendono di favorire la conciliazione rivelano la loro vera natura, cioè la precarizzazione del lavoro, dentro e fuori dal welfare, per le donne come per gli uomini.

Job sharing

Il lavoro ripartito, detto anche *job sharing*, è uno degli strumenti che viene proposto per conciliare tempo di vita e tempo di lavoro, un perfetto esempio di precarietà in cui la giornata lavorativa invece di una guerra civile secolare diventa un'estenuante contrattazione quotidiana. In termini psicanalitici si potrebbe classificare come disturbo della personalità multipla con particolare riferimento a «Gollum», noto a molti quale emblema della personalità schizoide. Introdotto in America negli anni '60 e in Italia nel '98 con il «Pacchetto Treu» e utilizzato in quasi tutto il mondo anche se con discipline diverse all'interno di ogni paese, il «lavoro ripartito» rende

possibile una situazione in cui due lavoratori sono conteggiati come un'unica unità lavorativa nella forza lavoro dell'azienda alla ricerca del proprio «tessoro» quotidiano: un salario.

Visto che pare offrire la possibilità di gestire un orario flessibile concordato con il proprio collega, quest'ambigua forma contrattuale si presenta apparentemente come favorevole anche per quelle lavoratrici che si trovano costrette a conciliare tempi di vita e tempi di lavoro. Non stiamo parlando però del classico cambio turno. Qui più lavoratori, solitamente due, partecipano di un unico contratto di lavoro: si dividono, cioè, un contratto full-time svolgendolo ciascuno un part-time. Peccato che gli «sgravi temporali» a favore dei lavoratori in questa forma sperimentale di conciliazione si traducano soprattutto in sgravi fiscali a favore dei padroni. Il vantaggio economico è, infatti, tutto dalla parte del datore di lavoro, come accade per i contratti di lavoro in generale e in particolare per i contratti atipici. I padroni, infatti, trovano nel *job sharing* una soluzione vantaggiosa sia dal punto di vista del risparmio sui costi contrattuali, visto che così hanno a disposizione due lavoratori al prezzo di uno, sia dal punto di vista dell'intensità del lavoro e della produttività, incrementata dalla garanzia della copertura totale della giornata lavorativa e dalla riduzione dell'assenteismo per malattia: il dipendente malato deve essere sempre sostituito dal collega.

Ma cosa succede se uno dei due si dimette o viene licenziato? Il contratto si risolve anche per l'altro dipendente, se questi non si rende disponibile a trasformare il proprio in un rapporto a tempo pieno. La lavoratrice o il lavoratore ha comunque la facoltà di indicare, previo consenso del datore, un'altra persona con la quale condividere il contratto assumendosi così anche l'improbabile ruolo di addetto al personale. E che cosa ne sarà del contratto se poi il datore di lavoro non gradisce il sostituto? I vantaggi per lavoratori e lavoratrici si riducono in una flessibilità solo parziale nella gestione dei tempi di lavoro che, in ogni caso, sono prestabiliti dal contratto il quale deve riportare la percentuale ripartita della prestazione da svolgere e la collocazione temporale dell'attività. Anche se è data ai

lavoratori la possibilità di modificare in qualsiasi momento quella percentuale, gli stessi devono informare con cadenza settimanale il datore di lavoro sulla distribuzione dell'orario. Lavoratori e lavoratrici ripartiti si trovano così ad aver a che fare con un doppio vincolo: il padrone da un lato e il collega dall'altro, in un gioco di quotidiani accordi tra le parti. L'apparente armonizzazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro per lavoratori e in particolare lavoratrici è in realtà una nuova forma di governo della forza lavoro in cui il datore di lavoro, completamente deresponsabilizzato, può stare a braccia conserte mentre i lavoratori non solo lavorano per lui ma fanno il suo lavoro, sono gli addetti al personale di se stessi e hanno persino le responsabilità del padrone ma solo nei termini, sia chiaro, della gestione del proprio sfruttamento.

Voucher per baby-sitting

Un'altra modalità di gestione della conciliazione di tempi di vita e di lavoro viene direttamente dall'INPS e riguarda il congedo parentale post-maternità. Si tratta della sperimentazione relativa ai voucher per servizio di baby-sitting. L'INPS offre, per ogni mese in cui una donna rinunci al congedo parentale, 300 euro in voucher per pagare le spese di baby-sitting. In questo modo la lavoratrice può presto tornare al lavoro e il padrone è sgravato di quel 30% della quota di congedo parentale che dovrebbe pagare. Questo a spese di chi lavorerà come baby-sitter in maniera del tutto precaria e con un misero salario. Il sistema dei voucher o «lavoro occasionale accessorio», un fenomeno in grandissima crescita negli ultimi anni, implica infatti un lavoro ormai compiutamente mobile e intermittente. Si tratta di un puro scambio denaro-lavoro senza nessun diritto da contrattare e in cui la misura del salario è lasciata interamente alla decisione di chi offre i voucher a fronte della «necessità» di chi li riceve. La precarizzazione del lavoro si conferma, così, la strada che il pubblico batte per tappare, in maniera intermittente e parziale, i buchi del welfare. In tutto questo, salvo è il risparmio da parte

dei padroni, che rimane la costante tanto nel *job sharing* quanto nei voucher.

Entrambe le forme di lavoro mostrano che sempre più il lavoro, in modo particolare quello in cui finiscono per essere subordinate le donne, assume forme frammentate. L'attuale regime del salario impone una ricerca di molti piccoli lavori per comporre il salario necessario a vivere. Il regime dell'occupabilità[17], a cui il governo Renzi ha spalancato le porte, sembra modularsi su una grottesca rilettura del principio del «lavorare meno, lavorare tutti», con l'aggiunta però che dove si lavora meno lo si fa al prezzo di un più feroce sfruttamento e di un salario tutto da collezionare. Un vero e proprio «tessoro».

Se è vero che queste presunte forme volte a favorire la conciliazione tra vita e lavoro si inseriscono nella nuova configurazione del regime del salario, esse dimostrano contemporaneamente che in questo processo di ristrutturazione del welfare e scomposizione del lavoro sono sempre e comunque donne quelle che, per definizione, sono destinate a svolgere le funzioni riproduttive. Come dimostrano le donne migranti che lavorano come «badanti» nelle case: donne che lavorano per rendere possibile l'autonomia di altre donne. Così nella pagina INPS la sperimentazione voucher è tutta declinata al femminile: sono le madri le beneficiarie così come è scontato che le «prestatrici» dei servizi di baby-sitting siano a loro volta donne. Si dirà che questo significa favorire la conciliazione, mentre dà per assodato che le donne siano in una posizione di svantaggio che deve essere colmata, ovvero che il lavoro riproduttivo sia una loro competenza pressoché esclusiva.

4.

FORMARSI E DIRSI ADDIO: L'IPERSPECIALIZZAZIONE DEI QUASI LAVORATORI

di ROBERTA FERRARI

Iperspecializzazione, privatizzazione, semplificazione sono i nomi della formazione nell'era della precarietà. Si tratta di percorsi in parte diversi, animati da logiche non tutte convergenti, ma che hanno avuto e hanno tuttora un fine comune: la produzione non tanto di manodopera con specifiche competenze – visto che il bisogno che se ne ha sembra cambiare a ogni cambio di governo, o meglio, al mutare degli indici di mercato – quanto di una manodopera precaria e disposta a sostenere ulteriori dosi di precarietà lungo il suo percorso formativo. Il mondo della formazione è soggetto a una serie di trasformazioni di lungo periodo: l'aziendalizzazione delle università a cui si accompagna l'adeguamento della formazione pubblica alle logiche di mercato, la progressiva chiusura di quell'accesso alla formazione pubblica che per un periodo aveva reso l'università una possibilità di mobilità sociale e l'inserimento di forme di lavoro gratuito nel ciclo formativo, fin dai suoi inizi. Le riforme degli ultimi dieci anni non solo hanno assicurato l'accesso a lavori immancabilmente precari, ma hanno anche reso il corso della formazione a sua volta precario, un corso di precarizzazione. Proprio perché investe tanto intensamente la formazione, si dimostra che la precarietà non è un fatto occasionale, l'esito di una crisi, ma la caratteristica strutturale del regime del salario. Si tratta, quindi, di vedere come l'odierno regime del salario governi il nesso tra formazione e lavoro nei vari spazi in cui questo si presenta, cioè come la scomposizione del lavoro, la coazione determinata dall'occupabilità

e la produttività dell'incertezza che la caratterizza si immettano nei differenti momenti in cui formazione e lavoro si incontrano.

Tanto nelle scuole quanto nelle università, nelle lauree triennali e in quelle magistrali, nelle facoltà umanistiche e in quelle scientifiche, stage e tirocini sono diventati parte integrante del percorso formativo. Dal punto di vista di chi chiede lavoro, tirocini e stage sono lavoro gratuito che viene immesso nel sistema produttivo modificando i rapporti di forza nei luoghi di lavoro, creando divisioni tra i lavoratori e rendendo più ricattabili coloro che sono assunti. Spesso gli stagisti svolgono infatti il lavoro che prima svolgeva chi aveva un contratto e costituiscono un bacino di lavoro sempre disponibile con cui sostituire sia i vecchi stagisti sia gli assunti. Se si considera il regime del salario di cui sono parte, stage e tirocini formano quell'unica strada che sempre più spesso viene lasciata aperta per conquistarsi un salario, se non presente, ipoteticamente futuro. Nel discorso dominante essi rappresentano quello sforzo necessario che bisogna fare per accaparrarsi, in regime di scarsità, i pochi posti di lavoro disponibili. Sembra che la scarsità sia una misura che ha la ferrea necessità di una legge naturale. La disponibilità richiesta a investire sulla propria formazione e ad adattarsi alle esigenze del mercato del lavoro viene imposta come necessità altrettanto ferrea. Né l'una né l'altra però sono una condizione oggettiva o naturale, come non lo erano nemmeno la siccità o la peste. Svestita della sua veste di oggettività, la scarsità si rivela infatti come quel rapporto di forza che domina il regime del salario e che perciò può stabilirne le regole. Non è un caso che, nell'ultimo anno, mentre i dati sulla produttività sono in ascesa, quelli su disoccupazione e inoccupazione siano stabili o in aumento. Questo mostra che uno degli effetti della crisi è stato un risparmio netto di lavoro[18].

Dire che il lavoro è «scarso» significa dire che si possono imporre le condizioni, i tempi e il salario. Dire che il lavoro è «scarso» si rivela dunque funzionale all'occupabilità, perché impone un adattamento alle logiche di questa scarsità e rende produttiva l'incertezza: il licenziamento, la mobilità, la precarietà diventano

una necessaria conseguenza di queste premesse. Questa scarsità però non è oggettiva ma è funzionale alla riproduzione della posizione di dominio in quello che è con sempre più evidenza un rapporto di forza, dominio che è possibile solo riproducendo questo stesso regime di scarsità.

Se il lavoro è «scarso», quella prodotta dalla formazione è una capacità di lavoro che si configura sempre di più come merce povera e a breve scadenza. Il discorso sulla scarsità, condiviso dal pubblico tanto quanto dal privato, ha contribuito a creare un legame tra scuola e business fondato sull'assenso coatto degli studenti e a incrementare l'inserimento di esperienze di lavoro gratuito nelle scuole e nelle università. Bisogna formarsi per essere competitivi sul mercato del lavoro e con le competenze adeguate. Se si considera però la scarsità come effetto di quel rapporto di forza che domina il regime del salario, allora si vede piuttosto una sconnessione tra formazione e lavoro. Il valore della formazione non può mai essere realizzato sul mercato da chi lo possiede. L'armonizzazione tra formazione e lavoro ha come misura il lavoro e chi lo chiede. Per chi deve lavorare, il risultato è che si vendono le proprie competenze a un prezzo sempre più basso: il regime del salario pone non solo la minaccia costante dell'incertezza lavorativa ma anche la possibilità sempre presente di un'improvvisa dequalificazione di ogni competenza acquisita. Sia la specializzazione prodotta, con il carattere sempre più professionalizzante di alcuni percorsi formativi anche di alto livello, sia la dequalificazione delle forme di conoscenza teoriche e pratiche non immediatamente professionalizzanti hanno l'effetto di produrre una manodopera anche intellettuale dequalificata e sfruttata a livelli più bassi rispetto alla formazione acquisita.

Verso una forza lavoro just in time *e iperspecializzata*

L'iperspecializzazione e il lavoro precario generalizzato producono sia forza lavoro *just in time*, sostituibile, dequalificabile, sia figure lavorative più quotate, da inserire in segmenti strategici fino a

quando sono utili. Le competenze vengono infatti frammentate e gerarchizzate in base non ai lavori o alla loro funzione sociale, ma alla capacità di adattarsi di volta in volta a imperativi produttivi differenti o di rispondere a esigenze della produzione particolarmente specifiche e tecniche. Difficilmente allora un ingegnere e un antropologo andranno incontro allo stesso destino, in termini sia di formazione continua sia di accesso al mercato del lavoro. Il valore e la spendibilità delle specializzazioni variano a seconda delle competenze e della loro adattabilità alle esigenze di mercato. In poche parole, non è detto che la formazione continua di sapere specialistico abbia le stesse conseguenze o produca le stesse condizioni per tutti. Flessibilità, precarietà generalizzata, iperspecializzazione e frammentazione delle competenze possono essere combinate secondo formule di volta in volta diverse, valorizzando specifiche competenze a scapito di altre, producendo differenziali di precarietà anche molto forti. A ben guardare infatti, all'iperspecializzazione corrisponde, in molti settori umanistici, una genericità dei programmi e dei corsi di studio che comprime in corsi semestrali quelli che una volta erano corsi annuali e combina materie di studio anche molto diverse per offrire un'infarinatura generale che a sua volta rende indispensabile la specializzazione. Così, scienze umanistiche e scienze tecniche[19] vengono gestite in un modo o in un altro a seconda dei diversi bisogni del ciclo produttivo e lo sfruttamento generalizzato sembra reso possibile proprio dal fatto che non tutti sono sfruttati allo stesso modo.

Inoltre, l'iperspecializzazione prodotta anche dalla massiccia introduzione di tirocini e stage nei percorsi formativi spesso si rivela, priva della flessibilità richiesta da un punto di vista aziendale e costringe perciò ad accettare forme contrattuali che, sotto le mentite spoglie dell'apprendistato e della formazione lavoro, nascondono uno sfruttamento a tempo indeterminato, non più legato a un periodo limitato di «gavetta», ma uno sfruttamento che fa dei lavoratori dei *quasi lavoratori* a vita. L'adattabilità alle esigenze del mercato del lavoro, imposta dalle ferree leggi della «scarsità» del lavoro, è

quindi un imperativo che si alimenta solo del basso prezzo a cui è necessario vendersi. La specializzazione produce piuttosto in queste condizioni un bisogno costante di formazione: questa non diventa più uno stadio preparatorio al mondo del lavoro ma un punto di passaggio in cui non si smette mai di tornare. La costante riproduzione dell'adattabilità risulta, comunque, a carico degli individui in formazione. A dicembre dello scorso anno Unioncamere Emilia-Romagna ha pubblicato dei dati, messi a punto in collaborazione con il Ministero del Lavoro, che hanno provocato immediatamente scandalo. Essi affermavano che nell'Italia della «crisi» e della disoccupazione, a Bologna ben 4600 posti di lavoro sarebbero stati vacanti, in attesa di trovare persone capaci di soddisfare i requisiti di professionalità necessari. Il numero comprende, secondo percentuali differenti in base al settore, figure professionali che vanno dall'ingegnere all'operaio specializzato, dal programmatore software al cameriere. Queste dichiarazioni hanno suscitato le proteste dei tanti che quotidianamente si trovano ad avere a che fare con disoccupazione, colloqui e lavori che sono sottodimensionati rispetto al loro percorso formativo. Uno dei più accaniti contestatori di queste dichiarazioni è stato, però, Andrea Cammelli, ossia il direttore di Alma Laurea, il consorzio interuniversitario che si definisce un «ponte tra Università e mondo del lavoro» e che offre servizi che vanno dall'elaborazione di dati su formazione e lavoro alla gestione di una banca dati di curriculum per favorire l'occupabilità dei laureati. Secondo Cammelli sono le aziende che, offrendo bassi salari rispetto alla professionalità raggiunta, inducono molti laureati a emigrare. Ma non solo. Una delle accuse principali del direttore di Alma Laurea rivolta alle imprese è quella di non voler sobbarcarsi i costi della formazione in entrata, la quale, per adattarsi interamente ai bisogni aziendali, dovrebbe essere erogata dalle aziende stesse. Mentre non si fanno carico del percorso formativo, le imprese comandano sulla selezione contingente delle figure che servono e di quelle che non servono e nel dettare così i tempi e i modi di quei processi formativi. D'altra parte il pubblico, lungi dal rappresentare

l'altro polo virtuoso rispetto al privato, si agita per trovare le strategie migliori per contribuire all'adeguamento della formazione alle esigenze, contingenti e imprevedibili, del mercato. Non è un caso che, nelle linee guida definite dalla conferenza Stato-regioni nel 2013 per la disciplina dei tirocini formativi, dall'obbligo di una retribuzione comunque misera siano esclusi i tirocini curricolari, cioè quelli offerti da Università, istituzioni scolastiche e centri di formazione professionali. L'istruzione non è vittima indifesa di un attacco esterno e bersaglio delle circostanze imposte dal mercato. Essa gioca piuttosto un ruolo attivo nel promuovere il processo di ristrutturazione di lungo periodo del nesso tra formazione e lavoro. Non dovremmo allora pensare tanto a come spezzare il legame di asservimento della formazione al mercato del lavoro immaginando, per esempio, forme più giuste di quel nesso e correndo così il rischio di riprodurne la logica. Piuttosto, dovremmo pensare quel nesso a partire dai suoi punti di tensione – quelli che si manifestano là dove la specializzazione non può essere valorizzata da chi la possiede, perché può essere in ogni momento dequalificata all'interno del regime del salario, e dove l'iperspecializzazione può essere messa al lavoro ai più bassi livelli e secondo criteri *just in time*. Sono questi i nodi che indicano un processo più ampio e globale sul quale possiamo agire solo se ne comprendiamo la portata. Non c'è un modo per rendere più equo e utile il tirocinio, non c'è un criterio di autovalorizzazione (o di autoimprenditorialità, seppur nella miseria) che non debba fare i conti con la realtà del regime del salario e con il dominio che esso esercita.

5.

APPRENDISTATO, OVVERO DELLA FORMAZIONE NEGATIVA

di PIERGIORGIO ANGELUCCI

Dal Testo Unico del 2011 alle recenti riforme del governo Renzi, la regolamentazione del contratto d'apprendistato si rivela un buon punto da cui guardare alla nuova configurazione del legame tra formazione e lavoro in un regime di precarietà generalizzata. L'apprendistato ha sempre offerto la possibilità di assumere giovani a un salario più basso di quello contrattuale, conveniente nonostante gli obblighi formativi anche per gli incentivi fiscali e contributivi che lo hanno caratterizzato fin dall'inizio. Nel 1997 il pacchetto Treu, oltre a introdurre tirocini e contratti a termine, ha modificato anche la regolamentazione dell'apprendistato. In particolare, ha introdotto l'obbligo di una formazione pubblica – offerta dalle Regioni – ed esterna all'impresa, pari a 120 ore annuali. La formazione pubblica dovrebbe essere basilare e trasversale, quella in azienda direttamente qualificante. L'obbligo della formazione pubblica, che ha reso l'apprendistato meno conveniente sia dal punto di vista economico sia dal punto di vista della disponibilità al lavoro, è stato uno dei motivi del successo solo relativo di questa forma contrattuale, che poteva del resto essere facilmente sostituita da forme di lavoro gratuito come gli stage o dai contratti di inserimento. Dal punto di vista aziendale, inoltre, l'apprendistato è in ultima istanza un onere proprio per il suo obiettivo qualificante, troppo rigido rispetto alla necessità di adeguare la formazione lavorativa alle esigenze del mercato del lavoro. Se la prima proposta di legge del governo Renzi prevedeva l'eliminazione della formazione pubblica, questa viene reintrodotta dalla Commissione Lavoro che, però, sostituisce

all’obbligo di stendere, all’avvio dell’apprendistato, un piano formativo individuale dettagliato, una sua stesura «sintetica», nell’ottica della semplificazione e della flessibilità. Com’è possibile, infatti, a fronte di un sistema produttivo che cambia così freneticamente, prevedere un piano formativo dettagliato per un intero triennio? Il piano formativo deve essere modificabile a seconda di queste trasformazioni e affidato all’arbitrio del datore di lavoro, che interpretando a suo piacimento la sinteticità può aggirare qualsiasi ispezione.

Ci si chiederà quale professionalità dovrebbe essere prodotta se non si riesce a stabilire preliminarmente in forma scritta quale sia la formazione necessaria, se, in altri termini, le modalità della formazione sono immediatamente piegate alle esigenze congiunturali. Si tratterà di un insieme di competenze adatte alla contingenza dei bisogni aziendali, presentato come formazione necessaria ma poi da squalificare alla fine del periodo di apprendistato o in corso d’opera perché inutile per l’azienda e per le esigenze produttive del momento. Non a caso, nella riforma Renzi, l’obbligo di assunzione a tempo indeterminato degli apprendisti nei 36 mesi precedenti nelle aziende con più di 50 dipendenti per poter assumere un nuovo apprendista viene ridotta dal 50%, previsto dalla riforma Fornero, al 20%. Se, infatti, difficilmente di anno in anno si può decidere di quale formazione investire i nuovi apprendisti, tanto più sarà complesso prevedere di quanti e quali lavoratori si ha bisogno. Tanto più, insomma, data l’imperscrutabilità delle esigenze produttive, la forma dell’apprendistato si presta a diventare una componente strutturale dell’organizzazione aziendale. Rispetto a chi lavora ciò significa che, sia per quanto riguarda la possibilità di essere effettivamente assunti, sia per quanto riguarda la spendibilità delle competenze acquisite non c’è alcuna certezza. Benché siano presentate come misure di agevolazione volte all’abbattimento della disoccupazione e per preparare i giovani all’ingresso nel mercato del lavoro, le uniche condizioni d’accesso a questo mercato sono di adattarsi alla sua contingenza e la disponibilità a formarsi e riformarsi come vuole il merca-

to. Peccato che ciò che il mercato vuole è sempre più regolato sull'oggi e ciò si traduce in una costante frustrazione dei progetti individuali anche di breve periodo. Si vede così che i profondi mutamenti culturali della società globale del rischio sono anche più profondamente inscritti in un regime del salario la cui prima regola è quella di produrre e riprodurre incertezza.

Questa incertezza si rivela tanto più strutturale quanto più vengono estesi gli ambiti in cui è applicabile il contratto di apprendistato. Prima del 2011, tre erano le forme di apprendistato: 1. l'apprendistato inserito in un percorso di istruzione secondaria professionale (dal giugno scorso, grazie a un'avanguardistica sperimentazione del Miur, già esteso a tutte le scuole superiori, con l'inserimento di un'esperienza di apprendistato in azienda nel quarto e quinto anno di scuola valida in forma di crediti all'esame di maturità); 2. il contratto professionalizzante o di mestiere e 3. l'apprendistato di alta-formazione.

L'apprendistato per mobilità

Il Testo Unico estende l'apprendistato ai dipendenti pubblici, ai lavoratori in mobilità e all'ambito della somministrazione del lavoro. Oltre alla tendenziale armonizzazione tra pubblico e privato nel segno della precarizzazione del lavoro pubblico che sta compiendosi con la riforma della pubblica amministrazione, da notare è il nesso tra formazione e mobilità. Anche i lavoratori in mobilità, infatti, potranno essere assunti come apprendisti ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale. Questo specifico «apprendistato per mobilità» prevede, tra le altre cose, la possibilità di un sottoinquadramento, fino a due livelli, ovvero l'applicazione del salario d'ingresso. Le agevolazioni contributive si hanno solo per 18 mesi e non per 36, ma in caso il lavoratore abbia diritto a percepire un'indennità di mobilità, il datore di lavoro ha diritto, per non più di un anno, a un incentivo economico pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe stata corrisposta al lavoratore. Il tentativo di

incentivare l’apprendistato come forma normalizzata di passaggio dal non-lavoro al lavoro lascia intravedere la direzione della semplificazione: un’unica forma contrattuale che regoli la formazione alla disponibilità alle esigenze del mercato del lavoro. Solo unilateralmente formazione e lavoro starebbero in una pacifica armonia. Per chi viene formato, lo scollamento tra formazione e lavoro è evidente nella misura in cui un apprendistato equivale a un periodo di lavoro con un salario basso che non garantisce alcuno stabile inserimento in un mercato del lavoro da cui si viene espulsi in continuazione.

Nell’impossibilità di appropriarsi dei prodotti della propria formazione, essa si rivela funzionale alle esigenze congiunturali ed equivalente all’inserimento perenne nel mercato di una merce povera chiamata lavoro.

L’impoverimento del lavoro è chiaramente uno degli obiettivi delle politiche della formazione, così come si vede attraverso la lente dell’apprendistato, quale alternativa pratica alla cassa integrazione e alle forme classiche di sostegno alla disoccupazione. La chiara linea che si sta affermando è: mai più senza lavoro. Ciò significa che in caso di congiuntura sfavorevole o più semplicemente di ristrutturazione aziendale, i lavoratori colpiti devono accettare il lavoro che viene loro «destinato». La formazione in questo caso non serve ad aggiungere competenze, non serve a sviluppare capacità conoscitive, ma punta concretamente a svalutare quelle presenti. Il paradosso di una formazione che toglie invece che aggiungere fa del lavoratore un oggetto da plasmare e riplasmare, in modo che non possa avanzare alcuna pretesa sull’uso della sua forza lavoro.

6.

IL TFR MAGICO
E LA FINANZIARIZZAZIONE DEL WELFARE

di ROBERTA FERRARI

La bacchetta magica con cui nel bel paese immaginario[20] si sarebbe trasformata la crisi in prospettiva di crescita mostra finalmente tutto il potere delle sue illusioni. Il nostro eccentrico illusionista ha avuto un colpo di genio degno di uno che scala le classifiche del prestigio internazionale. Il trucco che ci presentano oggi i nostri saltimbanchi in giacchetta di pelle è (rullo di tamburi): il TFR in busta paga! La logica è: «aumentati il salario da solo, perché il mercato deve ripartire e noi contiamo su di te»! È un po' come se, nel mezzo dello show, il nostro prestigioso illusionista avesse richiesto l'aiuto di un volontario dal pubblico e avesse preso per le orecchie il lavoratore in prima fila per infilarlo alla bell'e meglio nella scatola magica che lo farà a fette…

Ancora una volta, infatti, lavoratori e lavoratrici dovrebbero indirettamente farsi carico dell'allarmante mancanza di liquidità delle aziende e della crisi finanziaria, questa volta autofinanziandosi l'aumento del salario. In che modo? La proposta è ancora vaga, ma l'idea che è circolata a più riprese è che il lavoratore potrà «scegliere», al posto di un aumento di salario che è ormai un ormai miraggio, di farsi anticipare parte del salario lordo, il TFR – di norma non percepibile immediatamente ma messo da parte in vista di una liquidazione futura – senza però gravare sulle casse dell'impresa. Quest'ultima, infatti, potrà chiedere alla banca (che aderirà a un'apposita convenzione su base volontaria), padrona indiscussa di questa operazione, di anticipare la somma da versare al lavoratore,

che verrà poi rimborsata dall'impresa alla banca alla fine rapporto di lavoro con la stessa remunerazione garantita al TFR in azienda. Le aziende, cioè, continuerebbero ad accantonare il TFR nel modo attualmente previsto (nel proprio bilancio, versandolo all'INPS o a un fondo di previdenza, secondo la normativa) e a pagare l'importo della liquidazione al momento della chiusura del rapporto di lavoro. La quota annuale o mensile al lavoratore che ne fa richiesta verrebbe erogata da un'istituzione finanziaria (banche o Cassa Depositi e prestiti). Alla fine del rapporto di lavoro, l'impresa erogherebbe la liquidazione non al lavoratore che «teoricamente» l'ha già ricevuta (visto che una parte gli è stata sottratta dallo Stato tramite la tassazione ordinaria), ma all'istituto bancario che ha fornito l'anticipo e che guadagnerebbe un tasso di rivalutazione del TFR all'1,5% più lo 0,75% dell'inflazione (oggi equivalente a 2,25%).

In questo modo le imprese non dovrebbero sopportare costi aggiuntivi perché il costo dell'intermediazione bancaria (a carico dell'impresa) sarebbe esattamente quello che l'impresa già oggi sostiene per remunerare il TFR. Nel caso in cui l'impresa si trovasse nella condizione di non poter pagare, la banca sarà garantita da un apposito fondo INPS (con contro-garanzia dello Stato), pagato dai contribuenti. Questo è a tutti gli effetti un autofinanziamento, senza contare che gli unici a rimetterci sarebbero i lavoratori perché, mentre le banche guadagnano interessi sul prestito, le aziende vedono tutelata la loro liquidità e rimborsano le banche a parità di condizioni, i lavoratori dovrebbero invece pagare una tassazione ordinaria sul TFR anticipato, dal quale lo Stato guadagnerebbe non poco. Inoltre, tutti i lavoratori nel loro complesso finirebbero per pagare con le loro imposte tutti quei TFR che le imprese realmente o appositamente fallite non potrebbero più rimborsare alle banche. Insomma tutti contenti, tranne lavoratori e lavoratrici che, come i bambini al circo, dovrebbero fare i volontari paganti nel gioco di prestigio, venendo «usati», ufficialmente, per far ripartire i consumi e per i profitti dei veri protagonisti. Si tratta però anche di un processo di finanziarizzazione del welfare, o meglio, a ben vedere, di

una finanziarizzazione «d'uscita», ovvero di un'operazione finalizzata a far uscire il «welfare» dalle aziende, trasformando la previdenza sociale in salario con la bacchetta magica della finanza. Paradossalmente, con l'ingresso della finanza nel rapporto di lavoro, il welfare scompare. Il TFR infatti è pur sempre uno strumento della previdenza sociale, ma allo stesso tempo è completamente inglobato nel bilancio delle aziende secondo una finanziarizzazione in entrata. La richiesta del TFR in busta paga rappresenta una finanziarizzazione in uscita, che è possibile solo grazie all'intervento delle banche, proprio perché chi ha goduto degli effetti dell'entrata non sarebbe in grado di liberare autonomamente quello che ha funzionato a tutti gli effetti come un prestito dei lavoratori alle imprese.

Il TFR in busta paga, infatti, è estremamente funzionale alla frammentazione del lavoro e alla conversione del welfare universale in un welfare secondario gestito a livello di impresa, i cui aspetti previdenziali si affermerebbero più facilmente come leva gestionale delle cosiddette risorse umane, da un lato riducendo la concorrenzialità dei fondi complementari a cogestione sindacale (fondi pensione di vario tipo) e dall'altro conseguendo riduzioni di costo del lavoro sotto il profilo sia contributivo sia fiscale.

La possibilità di ottenere il TFR in busta paga in base all'ultimo provvedimento proposto dal nostro grande e potente Houdini riguarda soltanto quelle lavoratrici e quei lavoratori del settore privato che sono tutelati da contratti «standard» e che maturano un TFR, mentre non è prevista per i dipendenti pubblici e per tutte quelle tipologie di contratti precari e accessori dove il TFR o non c'è o è minimo. Secondo gli esperti della Fondazione Studi Consulenti del Lavoro «è necessario sottolineare che questa proposta non porterà a un aumento delle retribuzioni. Si tratta, infatti, solo di un sistema di autofinanziamento con cui i lavoratori si anticipano indennità future, mettendo però a rischio gli equilibri pensionistici e indirizzando i futuri pensionati a una misera esistenza».

Uno sguardo al futuro di queste riforme del lavoro, tese a stabilizzare la precarietà anziché la condizione di lavoratori e lavoratrici,

ci permette di prevedere (anche noi abbiamo i nostri poteri magici!) che questa proposta è l'ennesimo gioco di prestigio per lavoratori e lavoratrici che si trovano di fronte ai contratti accessori e precari tramite i quali non potranno far alcun riferimento a tutele previdenziali e a diritti sul lavoro per come li abbiamo conosciuti nei contratti indeterminati. Figuriamoci scelte discrezionali sul TFR! Anche per un illusionista così bravo è difficile far comparire il TFR dove non c'è. Ma in compenso bisogna ammettere che è molto bravo a farlo scomparire dove c'è e non si tratta affatto di pochi intimi. Pur essendo una decisione volontaria, quella di usufruire del TFR nell'immediato, è chiaro che il lavoratore è messo alle strette e la proposta segue la formula magica: riformiamo il lavoro con la crisi finanziaria. Questa è la vera scatola magica dalla quale nessun lavoratore è finora uscito intero. Sembra invece che il trucco delle tre carte – governo banche e imprese – funzioni molto bene, perché oggi permette di rendere produttiva l'erosione del welfare a scapito dei redditi dei lavoratori e delle lavoratrici.

Ma allora perché molte imprese hanno storto il naso di fronte a questo provvedimento? Se è vero che con ogni probabilità le piccole e medie imprese saranno tutelate e non sopporteranno costi aggiuntivi (anche se bisogna vedere quale sarà la soglia considerata), è anche vero che l'accordo con le banche non sarà valido per tutte. In particolare, le grandi aziende dovranno fare da sole. Il problema delle illusioni è che producono realtà, vale a dire, in questo caso, la legittimazione politica di un mago da cabaret. Non basta perciò strappare il sipario o svelare a gran voce l'illusione, guastando la festa al pubblico pagante, perché è dimostrato che con 80 euro si possono comprare molte cose ed è veramente ridicolo dire che non servono a niente. O che sono un'ingiustizia. Quello che bisogna fare è cambiare la realtà di chi ogni giorno fa i conti in euro mancanti.

Con il trucco e con l'inganno

Come si deve fare con ogni prestigiatore, quindi, seguiamolo, senza farci distrarre da tutti i suoi trucchi. Con l'erogazione mensile del TFR lo stipendio aumenterebbe e si avrebbero più soldi da spendere subito, nell'ottica dell'aumento del potere d'acquisto, del rilancio dei consumi e del «viviamo il presente» speculando sul futuro dei precari. Carpe diem! Cogli la rosa quando è il momento, che domani appassirà! (e questa appassirà anche prima di domani…) Ogni rosa ha però le sue spine:

→ Non si può parlare di un reale aumento del salario, perché l'incremento percepito appartiene già a lavoratori e lavoratrici. C'è solo uno spostamento temporale e non in termini di guadagno, nell'ottica della produttività dell'incertezza. Il trucco in questione penalizza i redditi più alti, perché applicando la tassazione ordinaria, le tasse aumentano con l'aumentare del reddito. Il lavoratore gode di un aumento immediato del salario, una somma che ora accantona o sfrutta, ma alla fine prende meno soldi perché nel lungo periodo paga più tasse e rinuncia a una delle poche forme di risparmio che garantisce interessi certi e rischi zero. La chiamavano previdenza…

→ Non si può parlare di un reale aumento del salario, perché se il reddito mensile aumenta, il reddito annuo rimane lo stesso e forse diminuisce a causa della tassazione ordinaria sul TFR e dell'aumento delle tasse sui fondi complementari. La realtà è che la questione del salario non è ancora stata affrontata direttamente, intervenendo realmente sul suo aumento e istituendo un salario minimo[21] che non giochi al ribasso.

→ Non si può parlare di un reale aumento del salario, anche perché si tratta in ogni caso di percepire cifre minime. Gli esperti della Fondazione Studi Consulenti del Lavoro stimano infatti che ci sarebbe un aumento di 40 euro se il TFR venisse erogato al 50%, di 62 euro se erogato al 75% e di 82 euro se erogato al 100%. Queste

cifre comporterebbero comunque un maggior imponibile ISEE perché, come abbiamo detto, non sarebbero più considerate come retribuzione speciale, com'era in passato in caso di TFR anticipato, ma come retribuzione ordinaria, vale a dire priva delle agevolazioni fiscali della prima, imponendo quindi ai lavoratori il pagamento delle imposte al tasso ordinario. In parole semplici, il lavoratore se la suona e se la canta, ma soprattutto se lo paga, l'aumento di salario. Questi soldi, infatti, come i famosi 80 euro in busta paga, che dovrebbero migliorare la qualità della vita presente, non solo lo faranno al costo di rendere miserabile quella futura (la rosa appassita), ma nei fatti non miglioreranno neppure le condizioni attuali, perché si tratta solo di entrate ottenute a caro prezzo per il lavoratore, di un'illusione ottica, dal momento che questi soldi vengono decurtati del valore delle agevolazioni fiscali. In questo modo, il guadagno immediato sul salario passa dalle tasche dei lavoratori alle imprese (che potranno così gestire al meglio le loro risorse umane senza il grattacapo degli aumenti salariali), dalle imprese alle banche e alle casse dello Stato (le spine!)

→ *Dulcis in fundo*, questa misura ha un effetto negativo sulla previdenza integrativa, provocando un aumento delle tasse sui fondi pensione (dal 12,5 al 20%).

Il trattamento di fine rapporto perde in questo modo definitivamente la sua natura previdenziale a tutela di lavoratori e lavoratrici per diventare uno dei tanti strumenti per governare la crisi fuori dall'emergenza, per gestire normalmente la precarietà quotidiana, imponendo un nuovo modello di cittadinanza che renda cogente la coazione al lavoro e garantisca la circolazione produttiva della povertà. Si tratta di quell'illusione progressiva del welfare che a livello globale sta ridefinendo i rapporti di forza e che segna la trasformazione definitiva del welfare in dispositivo di riproduzione della forza-lavoro e di messa a valore dell'incertezza. Dalla monetizzazione alla finanziarizzazione del welfare, oggi le riforme sul lavoro si fanno riducendo tutto al nudo salario e stabilendo così un co-

mando ferreo su ogni forma di cooperazione sociale. Il regime del salario si impone grazie a questa illusione continua della possibilità del lavoro, nella forma tanto evocata dell'occupabilità, che agita pochi quattrini in cambio di una condanna all'incertezza.

Come gli incantesimi delle vecchie streghe nelle favole di una volta, la riforma del welfare in tutta Europa promette qualcosa oggi per togliere molto domani. La differenza è però che quello che promette oggi è meno di quello che ci spetta. Le streghe erano assai più generose.

Come in ogni favola che si rispetti la maledizione si combatte organizzando un piano per colpire gli incantatori. La nostra priorità ora deve essere quella di opporre a queste illusioni letteralmente da quattro soldi una comunicazione politica capace non solo di metterle a nudo, ma anche di organizzare un'offensiva reale, complessiva e non occasionale, cioè in vista di quell'avvenire che governi, imprese e banche non sanno immaginare. Dobbiamo riuscire a essere il coccodrillo per Capitan Uncino. Dobbiamo smetterla di farci rubare il tempo sotto forma di denaro. Il tempo è dalla mia parte, diceva qualcuno. E ognuno dovrebbe finalmente poterlo dire per sé.

7.

JOBS ACT: LE TUTELE CRESCENTI E LA RIFORMA DEL TEMPO

di ELEONORA CAPPUCCILLI

Il 3 dicembre 2014 al senato è stato votato il Jobs Act. Si prevede che la nuova legge sul lavoro entri in vigore a gennaio 2015 e che venga completata progressivamente da una serie di decreti attuativi. Il primo di essi dovrebbe riguardare l'introduzione del contratto a tutele crescenti, grazie al quale i lavoratori e le lavoratrici potranno sperimentare un nuovo «vantaggioso» contratto a tempo indeterminato che di stabile ha però solo il nome che porta. Il ministro Poletti sostiene che con la legge delega il lavoro acquisirà più certezze e sarà sempre meno precario, mentre l'abbassamento del costo del lavoro aiuterà le aziende ad avere un margine economico e una possibilità in più per investire in vista della famosa ripesa. Sembra invece che si sia lavorato nell'ottica di assestare il quadro della riforma del lavoro, dando un colpo alla botte e uno al cerchio. Eh già, perché se la botte non è perfetta, le tecniche per sistemarla non potranno che essere rudimentali. Wilma, passami la clava.

Con il falso intento di non scontentare nessuno si procede, da una lato, sferrando colpi bassi a lavoratori e lavoratrici, consegnandoli alla furia divoratrice di Kronos e, dall'altro, concedendo alle aziende l'ormai rituale aiutino. In questo caso, se faranno le brave e assumeranno personale con contratti indeterminati a tutele crescenti, otterranno il meritato premio, ovvero gli ormai noti sgravi fiscali. Ci potremmo addirittura abituare e considerare questi sconti alle aziende sulle spalle dei lavoratori come una proposta risolutiva della crisi, dal momento che questo ci è stato ripetuto fino alla nausea. Invece, ci troviamo a ribadire una fondamentale questione:

togliere contributi alle aziende non produrrà certo più lavoro. Togliere diritti e impoverire lavoratori e lavoratrici è, piuttosto, un modo per aumentare il tasso di rendimento dello sfruttamento ed è questo ciò che serve per «far ripartire il mercato». Si tratta di un utilizzo «di parte» del tempo altrui, sia per gestire le ore dei precari che si vogliono sempre disponibili e occupabili sia per procrastinare la previdenza che serve a produrre una forza lavoro *just in time*, sempre a disposizione a qualsiasi condizione. Insomma, le tutele crescenti sono per le aziende e più che risolvere la crisi ne normalizzano gli effetti. In altri termini, mentre il tempo di chi lavora si contrae, perché il regime del salario lo costringe a lavorare a salario decrescente e senza nessun controllo sul suo tempo di lavoro e di vita, il tempo delle imprese si allunga e diviene sempre più comodo.

La riforma sembra viaggiare a gonfie vele verso la riduzione dei contratti precari e verso la semplificazione delle forme contrattuali. Ma non è sufficiente eliminare dalla lista nera alcune forme contrattuali, se la nuova proposta in gioco produce e favorisce altrettanta precarietà. A essere semplificata è così la possibilità di sfruttare. Il lavoratore neoassunto con il contratto a tutele crescenti non avrà immediatamente diritto a quelle tutele previdenziali che vengono applicate ai contratti standard, ma le guadagnerà nel tempo. L'azienda, invece, guadagnerà nell'immediato presente: per un primo periodo – la determinazione della durata esatta di questo periodo è rimandata ai decreti attuativi – non dovrà versare i contributi per il lavoratore! È vero che le aziende dovranno pagare piena contribuzione allo Stato se risolveranno il rapporto di lavoro prima di tre anni, ma è altrettanto vero che saranno libere di licenziare senza remore, pagando semplicemente un'indennità crescente in base agli anni di lavoro ai lavoratori liquidati. L'articolo 18, infatti, verrà applicato solo per i licenziamenti discriminatori. Tutto ciò in linea con la retorica del governo secondo cui l'articolo 18 sarebbe responsabile della precarietà e della disoccupazione giovanile, in cambio del quale si propone la generalizzazione della precarietà. Taglia, sfrutta, licenzia: è questa la ricetta di stabilità del governo.

Precarietà a tempo indeterminato

L'intenzione dichiarata è quella di eliminare i vari contratti intermittenti e precari come le collaborazioni a progetto al fine di proporre quelli a tempo indeterminato a tutele crescenti come forma «prevalente» e il contratto a tempo determinato come forma «eccezionale». È chiaro però che gli effetti del contratto a tutele crescenti cambieranno di molto se, come è probabile, continuerà a coesistere con altri contratti precari. In questo caso, si tratterebbe in sostanza di un contratto a termine con la differenza che non c'è la data di scadenza ufficiale. Stiamo parlando di un contratto che prevede un periodo di prova eccessivamente lungo dove tutele garanzie e previdenza scompaiono magicamente e solo col tempo, forse, ricompariranno. Se le piccole tutele crescono, lo sfruttamento intenso è costante. Insomma, la legge non fa altro che rendere precario il vecchio contratto a tempo indeterminato[22].

Quel che è certo, per esempio, è che l'utilizzo dei voucher non sarà eliminato. Come già sappiamo i voucher sono gli strumenti ideali per dirigere manovalanza intermittente, nella piena legalità, ora più che mai, considerato che il loro utilizzo verrà esteso a nuovi settori di produzione. A questo proposito si prevede un aumento del tetto dei 2000 euro per lavoratore da pagare con voucher per committente, senza che venga però toccato il tetto di 5000 euro annui totali per ciascun lavoratore. Eh già, si dovrà pur lasciare un margine a queste aziende in crisi, visto che la produzione non si riprenderà certo dall'oggi al domani e la manodopera occasionale è come una droga e dà assuefazione: una volta conosciuta è una bella comodità, difficile da abbandonare. Infatti, i lavoratori soccorrono giorno per giorno le aziende che non sono in grado di gestire la propria economia nel lungo periodo per colpa della crisi. Grazie ai voucher e all'assenza di un contratto, le suddette aziende ripiegano comodamente sul dipendente del giorno, pronto alla chiamata dell'ultimo minuto perché messo nella condizione di accettare qualsiasi lavoro e qualsiasi forma di retribuzione o di contratto.

Come insegna il gioco delle tre carte, se non sta qua e non sta là, indovina un po' dove sta. Solo che qui il trucco si vede benissimo. Non è sufficiente chiamarlo contratto a tempo indeterminato se in realtà è svuotato di tutte le sue tutele, trasformato di fatto in un contratto a tempo determinato. Non si può continuare a lasciare alle aziende un tale margine di decisione riguardo alle forme contrattuali e retributive. Ai lavoratori e alle lavoratrici nuoce gravemente la discrezionalità aziendale e non servono le buone azioni che alleggeriscono le aziende. A loro serve piuttosto un salario minimo europeo e non l'illusione di un aumento di salario forse un domani, come potrebbe accadere con la richiesta di avere il TFR in busta paga. Il quadro già instabile del lavoro e delle forme contrattuali sta per essere reso del tutto instabile in nome di una stabilità futura affidata al tempo e alla discrezionalità dei padroni. Tutele e diritti sembrano diventare sempre più privilegi accessori che sotto il regime del salario e con il governo della mobilità vengono eliminati del tutto o capitalizzati dalle aziende, come le tutele crescenti che distribuiscono i diritti col contagocce, garantiscono alle imprese e allo Stato un guadagno netto immediato e futuro e garantiscono la riproducibilità all'infinito di una forza lavoro *just in time*.

Il 3 dicembre 2014, nel giorno dell'approvazione della legge al Senato, chi non crede alle menzogne del governo e sa che il prezzo della ripresa è l'aumento del tasso di sfruttamento si è fatto sentire, manifestando il proprio dissenso a Roma e in diverse altre città[23]. Il segnale chiaro che migranti, precarie, operai e studenti hanno mandato è che non ci stanno a essere solo numeri e variabili nei bilanci delle aziende e che per loro batte il tempo dello sciopero sociale. Sappiamo però che questo tempo non segue le scadenze dell'agenda istituzionale. La vera battaglia, se vogliamo tornare a vincere qualcosa e non essere semplicemente un fastidioso controcanto, si gioca piuttosto nei luoghi di lavoro dove gli effetti di questa legge si faranno sentire sulla pelle di milioni di lavoratori e lavoratrici. Si giocherà dove la parola d'ordine dello sciopero riuscirà a diventare non solo uno slogan ma una possibilità pratica di organizza-

zione per chi può scioperare, ma è da anni costretto a giocare battaglie difensive e per chi non può scioperare perché la condizione di precarietà sembra impedirglielo. Il Jobs Act ha la pretesa di essere una riforma complessiva del tempo, stabilendo chi ne è il padrone, chi lo può estendere e intensificare a proprio favore, chi può legalmente espropriare il tempo altrui. La risposta non può quindi essere la lotta di un singolo momento, l'interruzione clamorosa che dura un attimo. La posta in gioco è la possibilità di interrompere il corso di questo tempo, di rovesciarlo durevolmente e in massa.

8.

LA SUPPOSTA NOVITÀ: L'AGENZIA NAZIONALE PER L'OCCUPAZIONE

di FLORIANO MILESI

Il nuovo che avanza in Italia ha decisamente un gusto *vintage* e, purtroppo no, non stiamo parlando di moda. Se stessimo parlando di moda, potremmo dire che il nostro premier non si è presentato con l'ultimo modello di automobile a idrogeno e sfoggiando un paio di luccicanti *Google-glass*, bensì arrancando su un velocipede e vestito con larghe camicie da boscaiolo già viste in molti video dei Nirvana. Cose che forse avrebbe potuto apprezzare un giovane *Neet*[24] dei primi 2000 in quel di Williamsburg, noi molto meno.

L'introduzione di una nuova Agenzia Nazionale per l'Occupazione è passata piuttosto in sordina rispetto ad altri aspetti del Jobs Act. Si tratta però di un importante tassello del nuovo regime del salario secondo cui il passaggio tra un lavoro e l'altro va amministrato nel segno della disponibilità ad accettare qualsiasi condizione di lavoro. Se l'abolizione dell'articolo 18 può essere paragonata allo sfoggio del velocipede, ossia ha un tocco vintage ed elitario che trova sempre riscontro nella nostrana classe dirigente nostalgica della belle époque dei signori del vapore, la presunta novità dell'introduzione di nuove politiche attive sul lavoro ci suona come il grunge: sporco e anzi sudicio.

L'A.N.O. diventerà il passaggio obbligato per accedere agli ammortizzatori sociali e sarà un tramite decisivo nel transito da un lavoro a un altro. Le diverse componenti del nuovo ente servono per assicurare che all'offerta di qualsiasi opportunità o beneficio corrisponda sempre, in maniera efficiente, la sua possibile negazione se non vengono soddisfatte determinate condizioni. Se i dettagli su

come sarà organizzata sono ancora incerti e fumosi – uno dei nodi cruciali riguarda lo scontro di competenze tra Stato e regioni – è importante iniziare a guardarci prima che sia troppo tardi.

Una riorganizzazione amministrativa pare essere una positiva novità secondo il verbo dell'efficienza e della semplificazione. Secondo i progetti iniziali, l'A.N.O. doveva essere formata dal *patchwork* dei seguenti enti già esistenti:

→ La rete dei centri per l'impiego, miseri eredi dei tempi che furono e attualmente conosciuti dai più come il posto dove andare a dire che si è disoccupati.

→ L'ISFOL, l'ente che si occupa di competenze e formazione.

→ Le camere di commercio, in altre parole l'ente pubblico delle imprese.

→ Italia Lavoro[25], una società per azioni sotto il controllo del Ministero dell'Economia e delle Finanze nata nel 1997 con la missione di creare occupazione su tutto il territorio nazionale. Per essere fedele al suo nome, i dipendenti che ci lavorano sono quasi tutti precari.

→ Una parte dell'INPS, ossia quella che si occupa attualmente di politiche sociali e ammortizzatori sociali.

→ Il CNEL, Comitato Nazionale dell'Economia e del Lavoro, che attualmente esprime pareri. L'opinionista del gruppo insomma.

Degno di nota è il fatto che di ISFOL, Camere di Commercio e CNEL, nella furia semplificatrice e un po' random del governo, sia già stato proposto lo scioglimento in quanto superflui, mentre la rete dei centri per l'impiego è nel pieno caos delle province in via d'estinzione.

Tra pubblico e privato, senza ammortizzazione

Per comprendere questa operazione, è comunque utile fare un passo indietro. Nel 1993 l'Italia è stata obbligata a smantellare l'enorme apparato burocratico degli uffici di collocamento, sotto pressione dall'Europa. Il monopolio statale in merito alle politiche attive sul lavoro finì, aprendo la strada a intermediari come le agenzie interinali. Il libro bianco su «Crescita, competitività, occupazione», pubblicato nello stesso anno dalla Comunità Europea iniziava a fornire a grandi linee quella traccia che portava dalle politiche di welfare a quelle cosiddette di *workfare*, per cui anche le prestazioni di welfare non paiono più spettare di diritto ma devono essere ottenute a certe condizioni e se si è disponibili a farsi formare, a farsi ricollocare, demansionare e quant'altro, pena la perdita delle indennità. Così, se le prestazioni assistenziali, come quelle sanitarie, devono essere sempre più acquistate, quelle che riguardano il lavoro devono essere sempre più «guadagnate», accettando e seguendo senza lamentarsi i percorsi comandati. Il Jobs Act si muove precisamente su questi binari, tentando di portare a compimento in Italia questo processo. Non si tratta dunque né di un'assoluta novità, né di una trovata estemporanea: si pensi, ad esempio, al piano d'azione dal titolo «Welfare to Work» basato sull'Accordo tra Stato, Regioni, Province Autonome sugli ammortizzatori sociali in deroga e le politiche attive terminato alla fine dello scorso anno.

Mentre l'operazione appare come un tentativo dello Stato di riprendere in mano la regia delle politiche attive del lavoro, la sua copertura finanziaria è tutt'altro che chiara. Nelle sue roboanti dichiarazioni, il nostro premier ha affermato che tutto ciò sarà fatto a costo zero. L'unico problema è che per poter utilizzare gli anglicismi tanto cari al boy scout bisogna aver imparato non solo l'inglese, ma anche a far di conto. Per essere a costo zero, una ristrutturazione amministrativa di tal genere non può che prevedere un massiccio taglio netto del numero di dipendenti pubblici, cosa che potrebbe essere resa possibile dalla riforma del pubblico impiego, con conse-

guente riduzione dei servizi per i cittadini. È indicativo in questo senso che la legge di stabilità preveda un taglio – che attraverso un emendamento è stato ridotto da 150 a 75 per poi arrivare a 35 e differenziato in maniera inversamente proporzionale alla grandezza dell'ente in questione – alla quota di contributi destinata ai patronati attraverso i quali passa attualmente circa l'85% delle domande online di prestazioni previdenziali e assistenziali. Al di là dell'attacco indiretto ai sindacati, che in questi anni hanno fatto dei servizi patronali la loro missione (quasi) unica, un effetto sicuro dei tagli è la riduzione del welfare erogato: la sua fruizione costerà più tempo, fatica e soldi, se di fronte a difficoltà nell'ottenimento delle indennità ci si troverà a pagare altri intermediari privati. Se, d'altra parte, paragoniamo l'investimento pro capite – di cui già qualcuno lamenta lo spreco – effettuato nelle politiche attive del lavoro tra il nostro paese e quello dei paesi dove la *flexicurity* si è affermata c'è da impallidire. Mentre qui parliamo di 8000 euro spesi in media per ogni disoccupato che si è riusciti a far riassumere, in paesi come Olanda e Danimarca ci avviciniamo ai 50.000 euro, una cifra non di molto superiore alla spesa per ogni posto di lavoro creato l'anno scorso nel contesto della Garanzia Giovani in Italia. Per quel prezzo a noi ci possono vendere al massimo la flexi. Un altro punto degno di nota è che c'è già qualcuno che si frega le mani. Moody's prevede un futuro di grandi profitti (qualcuno l'ha definita una miniera d'oro) per i maggiori fornitori di lavoro interinale, Adecco e Manpower: lo scenario che si profila, dunque, non è quello di un nuovo protagonismo del pubblico nella gestione della forza lavoro, ma un'inedita sinergia tra pubblico e privato.

Si dice che se in una partita a poker non sei riuscito a individuare il pollo da spennare tra i giocatori, vuol dire che il pollo sei tu. Hai individuato il pollo?

9.

NASpI, OVVERO DELLO STATUTO DEGLI IMPRENDITORI E DELL'OCCUPABILITÀ'

di LUCIA GIORDANO

Il Jobs Act presenta delle anomalie che difficilmente riusciamo a comprendere in un mondo dove due più due fa quattro. Non appartiene a questo mondo, ma è parte di un universo parallelo in rotta di collisione con quello della classe lavoratrice. Nel mondo del Jobs Act due più due fa cinque. Da attenti osservatori abbiamo dato uno sguardo in tutti i probabili futuri e in nessuno di questi il Jobs Act potrà funzionare per gli scopi che nominalmente si prefigge, in nessuno di questi il Jobs Act darà sostegno a lavoratori e lavoratrici.

Tra i decreti attuativi approvati, oltre al riordino dei contratti, ai licenziamenti collettivi, alle tutele crescenti, al demansionamento – praticamente uno Statuto degli Imprenditori – la questione degli ammortizzatori sociali è un po' la chiave di lettura nascosta di tutta questa legge: la nuova disoccupazione intermittente, ovvero la normale occupabilità. È morto il contratto precario, viva la precarietà! Dicevano in Francia tempo fa…

La NASpI (che sta per Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego) rende infatti esplicita la volontà di trasformare il salario in contributo occasionale e discrezionale, realizza il sogno più fantascientifico degli imprenditori: il salario a carico dei lavoratori. Secondo i suoi estensori, il nuovo sussidio di disoccupazione universale dal 2015 sarà di più facile accesso anche ai precari e andrà a sostituire pian piano tutti gli ammortizzatori sociali esistenti esclusa la cassa integrazione (quella in deroga sparirà nel 2016, mentre il 2017 sarà l'ultimo anno dell'indennità di mobilità). L'unica novità rispetto alla vecchia Aspi è quella di una diversificazione della precarietà. Anche

se con la NASpI, il periodo minimo di contribuzione si è abbassato da due anni a tre mesi, il godimento del sussidio è condizionato da parametri che, nel tentativo di semplificare una situazione di estrema «atipicità» dei contratti di lavoro, creano una maggiore disuguaglianza nell'accesso ai sussidi, oltre a una loro diminuzione, per la riduzione sia del periodo di erogazione, sia della somma che si può ottenere. Dietro questa bella facciata pubblicitaria in cui si inneggia al bene di tutti, troviamo quindi una riduzione ulteriore degli ammortizzatori, questa sì per tutti, anche se non per tutti allo stesso modo.

Occorre sottolineare, infatti, che un lavoratore e una lavoratrice precari hanno una storia contributiva differente rispetto a lavoratori e lavoratrici cosiddetti garantiti – una razza comunque in via d'estinzione – e che il «sussidio di disoccupazione» è strettamente legato ai contributi versati. Da qui la necessità di regolarlo in base alle diverse situazioni e comunque nell'ottica di limitarne il godimento: la NASpI andrà a sostituire l'Aspi per i dipendenti che perdono il posto di lavoro; l'indennità Diss-coll sarà il trattamento di disoccupazione destinato ai co.co.co e co.co.pro., non pensionati e senza partita IVA. Questo trattamento potrà essere richiesto dai precari che dopo il 1 gennaio 2015 perderanno il lavoro e sarà loro concesso il sussidio solo se potranno dimostrare di aver versato almeno tre mesi di contributi nell'anno precedente. Il «collaboratore», inoltre, dovrà aver versato almeno un mese di contribuzione nell'anno in cui si verifica il licenziamento. Il trattamento Asdi, invece, spetterà ai disoccupati di lunga data ma solo con particolari difficoltà economiche. Questo sostegno in via sperimentale per il 2015 è riconosciuto in maniera prioritaria per lavoratori e lavoratrici appartenenti a nuclei familiari con minorenni (quindi se magari nel frattempo non avete trovato un lavoro potreste sempre concentrarvi sulla riproduzione della specie) e a coloro che sono prossimi al pensionamento. Si valuterà in seguito la possibile estensione di questa misura che in ogni caso ha una durata massima di sei mesi

nei quali si percepirà una cifra pari al 75% dell'ultima NASpI percepita.

La sostanziale differenza della NASpI rispetto all'Aspi è che quest'ultima prevedeva un minimo di due anni di contribuzione ed era necessario aver lavorato continuativamente nell'ultimo anno, mentre per ricevere il nuovo e universale «sussidio di disoccupazione» sono sufficienti tredici settimane di contribuzione effettiva negli ultimi quattro anni e almeno trenta giornate di lavoro effettivo nei dodici mesi che precedono il periodo di disoccupazione. L'assegno non potrà inoltre superare nel 2015 i 1300 euro mensili, cifra che sarà ridotta progressivamente dopo il quinto mese del 3% mensile. Quindi se si usufruisce della NASpI per 24 mesi senza soluzione di continuità, dai 1300 € mensili iniziali del primo quadrimestre si scende al 15% di tale importo all'ultimo mese, cioè 195 euro al mese. Si tratta insomma di un altro attacco al salario indiretto, a cui si aggiunge la riduzione della copertura figurativa pensionistica, che non potrà eccedere la retribuzione corrispondente al massimale dell'indennità, cioè 1300 euro. Anche con questo tipo di intervento, quindi, si contribuisce a ridurre le future e incerte pensioni.

La durata dell'erogazione del servizio, che potrà arrivare fino a 24 mesi, dipenderà soprattutto dalla capacità contributiva dei lavoratori negli ultimi quatto anni. Ciò significa che solo chi avrà lavorato per tutto questo periodo continuativamente potrà beneficiarne appieno. Il trattamento di disoccupazione, quindi, non sarà di fatto lo stesso per tutti ma varierà a seconda della quantità di lavoro effettivo. Dal 2017 il tetto massimo si abbasserà definitivamente a 18 mesi. Inoltre, se un lavoratore instaura un nuovo rapporto di lavoro inferiore ai sei mesi, può interrompere il sussidio solo per questo periodo. Se instaura un rapporto di lavoro con uno stipendio annuale inferiore al minimo per presentare la dichiarazione dei redditi, continuerà a percepire il sussidio, ovviamente con un trattamento ridotto. Anche chi intraprenderà un'attività autonoma percepirà un'indennità ridotta pari all'80% del reddito previsto.

Normalizzare l'occupabilità

La NASpI funzionerà quindi come un completamento del salario del tutto in linea con l'ormai classico soccorso alle aziende, che si troveranno ancor più legittimate nell'offrire lavori poco remunerati e instabili vedendosi coprire le spalle dal «sussidio di disoccupazione» il quale servirà a oliare i meccanismi di un pieno regime di occupabilità.

Non è una novità l'utilizzo del contratto a tempo determinato, che sembra funzionare molto bene per far fronte a esigenze cui dovrebbe rispondere un contratto a tempo indeterminato, anche se di fatto le tutele crescenti si sono meritate il podio del contratto più vantaggioso. Le aziende, infatti, somministrando questo tipo di contratto, possono, da un lato, contare sulla continuità nell'impiego dei lavoratori (che rimangono precari nel tempo pur specializzandosi nella mansione) e, dall'altro, usufruire della loro totale flessibilità. Inoltre grazie al Jobs Act, le possibili proroghe del contratto a tempo determinato sono diventate otto anziché una e questo diventa inoltre acausale, ovvero, non ci sarà più bisogno di giustificare la data di fine contratto. Una grande liberalizzazione! In altre parole, personale qualificato ed esperto, ma allo stesso tempo flessibile e assoggettato alle necessità aziendali.

La NASpI, inoltre, potrà essere richiesta anticipatamente in un'unica soluzione ma solo in vista dell'avviamento di un'attività imprenditoriale. Questa è evidentemente una strategia che incoraggia l'auto-imprenditorialità in un momento in cui il lavoro scarseggia. Qui è permesso dare libero sfogo alle attività creative individuali e all'immaginario auto-manageriale, nonché cogliere l'occasione di diventare datori di lavoro di se stessi, risolvendo il problema annoso della ricerca lavoro. Chi voleva avviare un'attività in proprio non aspettava altro che la NASpI in un'unica soluzione. Per cui, se non trovate un lavoro, potrete sempre provvedere con i pochi soldi messi a disposizione a inventarvene uno tutto per voi! Gli stessi criteri valgono anche per la Diss-coll, ma i disoccupati precari

riceveranno il sussidio per un massimo di sei mesi. Sarà inoltre per loro impresa ardua anche solo aspirare al tetto massimo di 1300 euro.

A questo punto, preso atto del fatto che si inneggia al «sussidio di disoccupazione» per tutti, ci chiediamo: come mai non considerare davvero tutti quei contratti che alimentano la precarietà? La proposta contenuta nel Jobs Act per snellire la lista dei contratti precari non ha tenuto conto delle false partite IVA e dei «lavoratori-voucher» che fino a prova contraria hanno un posto privilegiato nella suddetta lista. Quindi, se sei un precario «classico» prendi una miseria, ma se sei un «lavoratore-voucher», come ti destreggi nella disoccupazione dal momento che un giorno sei occupato e l'altro inoccupato? O talvolta la mattina sei occupato e il pomeriggio disoccupato? Insomma, se un giorno trovi lavoro e l'altro lo perdi? Come potrebbe mai funzionare un «assegno di disoccupazione» relativo a queste forme occupazionali «atipiche» prive di tutele previdenziali, a parte quel minimo – irrisorio – fondo pensionistico versato praticamente a fondo perduto? Verrebbe erogata una disoccupazione a giorni alterni? Semplicemente non ne potranno beneficiare perché non sono contemplati nel piano. Come d'altra parte non ne potrà beneficiare un'ampia fetta di lavoratori e lavoratrici che pure ne avrebbe diritto.

La legge delega prevede infatti un periodo di sperimentazione a risorse definite: ciò significa che lo Stato mette a disposizione risorse limitate, chi è dentro è dentro e chi è fuori è fuori. Questo vuol dire che NASpI, Diss-coll e Asdi non saranno affatto per tutti. Anche la ragioneria dello Stato aveva espresso seri dubbi per l'insufficienza dei fondi stanziati, dubbi che probabilmente ha risolto dal momento in cui ha bollinato il testo. Dubbi che comunque a noi rimangono, se non altro riguardo all'incertezza di questo esperimento. Non si capisce se la cifra stanziata dalla legge di stabilità, che ammontava a un milione e mezzo di euro, sarà sufficiente, se non altro perché è difficile prevedere i tassi di disoccupazione in fattispecie contrattuali che permettono ampi margini di manovra. Non ci resta che appel-

larci ai proverbi: lavoratori e lavoratrici, affrettatevi a perdere il prima possibile il vostro lavoro perché «chi tardi arriva male alloggia»!

La cialtroneria contabile, d'altra parte, non segnala solo i limiti del presunto universalismo della NASpI, ma un'oculata normalizzazione dell'occupabilità. Dopo tutto, il nome, parla chiaro: quello che viene spacciato per un «sussidio per la disoccupazione» è in realtà una «Nuova assicurazione sociale per l'impiego», dove ciò che viene davvero garantito universalmente altro non è che la precarietà. Nel mondo parallelo del Jobs Act, dove i conti tornano sempre, non ci sarà più disoccupazione e a rigore non ci sarà nemmeno il pieno impiego. Ci sarà piuttosto la piena occupabilità, con l'assicurazione di gestire il passaggio da un lavoro a un altro senza costi aggiuntivi per le imprese e completamente a carico della fiscalità generale, ovvero dei lavoratori stessi.

Non è un caso che la disponibilità a muoversi da un lavoro a un altro diventi con la NASpI una condizione coatta: quelli che riceveranno quest'astuta «assicurazione» dovranno, come ben sappiamo, accettare i lavori «congrui» che verranno loro proposti, pena la perdita dell'assegno. Senza dubbio, la NASpI assicura la totale subordinazione dei lavoratori occupabili ai ritmi e alle richieste del mercato del lavoro, come già accade nel Regno Unito[26] e in Irlanda con il Jobbridge. Ci chiediamo a questo punto come saranno resettati i parametri con la nascita della Nuova Agenzia Nazionale per l'Occupazione, che lavorerà su scala nazionale. I disoccupati di Milano saranno forse costretti ad accettare lavori a Canicattì per non perdere il sussidio? Questa rimane una domanda aperta, che non potrà trovare risposta nel nostro universo. Ma se la cercassimo nell'universo parallelo del Jobs Act, una risposta l'avremmo e sarebbe un sì incondizionato a favore di flessibilità coatta della classe lavoratrice.

Ci chiediamo infatti quale sarà sul lungo periodo l'effetto di questa normalizzazione dell'occupabilità. Dal momento che la flessibilità in entrata e il tempo indeterminato come forma comune di con-

tratto di lavoro è resa possibile dell'esonero contributivo per un periodo di 36 mesi per le assunzioni con contratto a tempo indeterminato: che cosa accadrà una volta finito il triennio di esonero? È probabile che i licenziamenti collettivi aumenteranno, anche perché la nuova disciplina li rende sempre più facili, e che i periodi di disoccupazione si dilateranno. In questo caso, non solo chi rimane senza lavoro a lungo non potrà beneficiare di alcun sussidio, ma nel migliore dei casi sarà costretto a destreggiarsi nel mondo del lavoro a chiamata e dei voucher.

Il sussidio di disoccupazione si rivela, nei fatti, un incentivo alla precarietà, un'ulteriore agevolazione per i padroni che non pagano salari adeguati ai propri dipendenti e che usufruiscono della rosa di contratti precari a loro disposizione. Mentre il Jobs Act viene venduto come un modo per combattere la disoccupazione, la NASpI è la vera chiave per capire l'universo parallelo del Jobs Act: un modo per coprire selettivamente e per un periodo limitato i momenti di transito da un lavoro a un altro, al solo scopo di irreggimentare una piena disponibilità al lavoro sovvenzionando i padroni per ridurre al minimo i salari. Uno strumento pratico e funzionale per i padroni, che possono servirsene per governare la mobilità del lavoro. Renzi, perciò, ha detto una cosa vera durante la conferenza stampa di presentazione dei decreti attuativi: «nessuno rimarrà solo dopo il licenziamento». Su questo non ci sono dubbi: gli occupabili saranno in buona compagnia.

10.

IL PRESENTE DI UN'ILLUSIONE. IL CONTRATTO DEL COMMERCIO E IL JOBS ACT

di LUCIA GIORDANO

Uno sguardo distratto potrebbe farci credere davvero che il Jobs Act e, nello specifico, il contratto indeterminato a tutele crescenti stiano risollevando il mondo del lavoro favorendo le assunzioni. Per fortuna, però, non siamo impreparati di fronte all'ennesimo gioco di prestigio. Ormai siamo degli *habitué* e non ci sorprendiamo più: il mago ormai va di repertorio e produce solo profondi sbadigli. Incurante della platea sempre più annoiata e dei molti spettatori ormai incazzati, prosegue senza ritegno il suo spettacolo. L'obiettivo è farci credere che le assunzioni sono aumentate rispetto al 2014 e che la crisi del mercato del lavoro sarà sempre più gestibile. La realtà è che non c'è stata nessuna nuova assunzione, perché gli stessi lavoratori assunti con contratti a tempo determinato, a chiamata o con un qualsiasi contratto precario dell'epoca precedente al Jobs Act hanno subito semplicemente una variazione di contratto.

Le aziende non hanno esitato a puntare tutto e subito sul contratto indeterminato a tutele crescenti, sia per approfittare degli sgravi fiscali sia per gestire al meglio la forza lavoro a seconda delle proprie esigenze. Infatti, essendo più conveniente di un contratto a tempo determinato o di un apprendistato e più precario di un contratto a chiamata, il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti è la materializzazione del sogno di ogni imprenditore. Non importa infatti se i lavoratori, con questa nuova forma contrattuale, si vedono consegnati all'altalenante bilancio aziendale e privati non solo dell'articolo 18, che quantomeno rendeva più problematico il licenziamento, ma anche delle tutele previdenziali; il Jobs Act per-

mette di azzerare la contribuzione da parte delle aziende per i primi tre anni. In questo modo, i datori di lavoro potranno risparmiare fino a 8. 060 euro all’anno per ciascun dipendente.

Ecco spiegato perché le bacheche delle agenzie interinali ultimamente si sono riempite di offerte di lavoro. Sono germogliate come i fiori a primavera e pare che, dopo un lungo letargo, il mercato si sia risvegliato affamato e con un impellente bisogno di forza lavoro. La si vende come una chance per lavoratori e lavoratrici a cui si chiede grande entusiasmo da riversare nel lavoro per avere in cambio una precarietà tutta nuova. Intanto, mentre gli amministratori delegati delle agenzie per il lavoro parlano di possibili stabilizzazioni grazie al nuovo contratto, si sta preparando la strada all’unica stabilizzazione possibile: quella dei conti aziendali dove le tutele sotto forma di utili cresceranno davvero.

Il riordino dei contratti, che serve ad abolire i co.co.co, pone un ulteriore problema. Infatti, se dal 2016 non sarà più possibile utilizzare questa forma contrattuale sarà invece possibile continuare a utilizzare i voucher e qualsiasi altra forma di contratto precario, compreso quello a tutele crescenti. Insomma, ci sono tutte le premesse per garantire alle aziende una certo margine di manovra per quanto riguarda la gestione dei contratti. Esse potranno fare un esperimento dopo l’altro fino a scoprire la forma di sfruttamento più conveniente. Non ci sono invece le premesse per un rilancio dell’occupazione.

Il futuro del Jobs Act è all’insegna di una flessibilità e di uno sfruttamento che non hanno precedenti dall’inizio della crisi: il Jobs Act stabilizza a tutti gli effetti le conseguenze politiche che essa ha avuto sul mercato del lavoro e nei rapporti di forza.

Può essere che il Jobs Act sia per i padroni un modo per uscire dalla crisi, per i lavoratori esso è la crisi che da eccezione diviene una continuativa realtà quotidiana.

Pesce d'aprile!

Il primo aprile (almeno sanno come scegliere le date per le buffonate) il rinnovo del Contratto del Commercio ha dato sfoggio proprio di questo illusionismo: aumento contrattuale di 85 euro, flessibilità oraria, contratti a termine agevolati per i disoccupati. Attenzione però, perché l'illusione è potente. L'aumento salariale è pari a 85 euro per il quarto livello ma varia per gli altri livelli contrattuali (per un quadro è pari a 147 euro, mentre per un impiegato di settimo livello è di 59 euro). Per quanto riguarda il tempo determinato, sulla base delle nuove regole imposte dal Jobs Act non si potrà superare il 20% dei contratti aziendali, con regole diverse per le imprese più piccole. Limitazioni che non valgono però per le località turistiche. Infine viene istituito un contratto a termine agevolato per assumere i cosiddetti lavoratori svantaggiati, come i disoccupati di lunga data. Si tratta di un contratto di 12 mesi, con i primi sei mesi con un sotto-inquadramento di due livelli e altri sei mesi con un sotto-inquadramento di un livello.

Ma veniamo al bello. Il nuovo accordo firmato con i sindacati stabilisce un monte orario che si estende fino a 44 ore settimanali. Le quattro ore settimanali in più su cui le aziende di questo settore potranno contare senza dover ricorrere al fastidioso straordinario avranno un limite massimo di 16 settimane e devono essere recuperate dal lavoratore nell'arco dei 12 mesi successivi. Si tratta di un escamotage pensato appositamente per gli operatori di vendita nel periodo dei saldi e in quello natalizio, quando il personale non è mai abbastanza. In questo modo non si dovrà assumere nuovo personale, ma si può far lavorare di più quello vecchio senza pagare gli straordinari, ricordandosi solo di dare qualche giorno di ferie in più nell'anno seguente. Insomma, ancora una volta si tratta di ottenere un surplus di lavoro a costo zero per le aziende.

Dulcis in fundo, il contratto del commercio prevede anche, come si è detto, dei contratti agevolati per i disoccupati di lunga durata. Non temete, si tratta di agevolazioni per le aziende, dal momento

che il disoccupato assunto subisce nei primi sei mesi un sotto-inquadramento di due livelli e nei secondi di uno, prorogabile per 24 mesi. D'altra parte, come abbiamo detto altrove, la disoccupazione per questo governo è l'incapacità soggettiva a stare al passo coi tempi e va «inquadrata» come tale.

Gli aumenti salariali servono a coprire un processo di costante indebolimento delle lavoratrici e dei lavoratori in ogni settore, di decurtazione di tutele e diritti. Il *leit motiv* di queste trasformazioni è la flessibilità e la disponibilità assoluta del lavoratore. Il lavoro diventa così un premio, un regalo di cui ci si deve accontentare «perché è meglio di niente» e perché rifiutare o denigrare i regali è cattiva educazione. Perciò i nostri sindacati – così carini e così educati – hanno ritenuto il rinnovo del Contratto del Commercio «finalmente un segnale di inversione di tendenza». Per carità, non intendiamo sminuire l'importanza di questi anche piccoli aumenti salariali, ma il punto è almeno sapere a che prezzo, perché il problema dell'illusionismo è sempre capire cosa sta succedendo veramente.

11.

EPILOGO DEL LAVORATORE PIEGHEVOLE E PROLOGO DI UNO SCIOPERO NECESSARIO

di Francesco Agostini

Abbiamo già parlato del modo in cui il Jobs Act sta mettendo in atto concretamente quella generalizzazione della precarietà che ne fa una norma e non una condizione specifica. Abbiamo anche visto come il contratto a tutele crescenti sia niente più che un gioco di prestigio per far salire le statistiche sull'occupazione mentre permette quella che possiamo definire a tutti gli effetti una legalizzazione del lavoro nero (se non fosse i salari sono più bassi), facendo della flessibilità un requisito necessario e sufficiente della forza lavoro. Voucher, tutele crescenti, drastica riduzione delle prestazioni sociali e della previdenza: più che lavoratori e lavoratrici flessibili si potrebbe dire «pieghevoli», da riporre all'occorrenza, come la nuova normativa sui licenziamenti consente.

Con il Jobs Act scompare infatti perfino la reintegra nel posto di lavoro. Si impone così un salto all'indietro rispetto alla possibilità per il lavoratore di controbilanciare il rapporto di forza con il datore di lavoro, se non altro per contrattare la propria liquidazione. L'art. 18 consentiva infatti, com'è noto, la reintegra al lavoro in caso di licenziamento senza giusta causa o, in alternativa, il dipendente poteva accettare un'indennità. La reintegra annullava quindi il licenziamento e comportava il diritto del lavoratore alla ricostituzione del rapporto come se esso non fosse mai stato risolto. Inoltre il giudice, con la sentenza nella quale dichiarava inefficace o invalido il licenziamento, condannava il datore anche al risarcimento del danno subito dal lavoratore e quindi al versamento dei contributi assi-

stenziali e previdenziali riferiti al periodo intercorrente tra il licenziamento e la reintegra. Insomma, non è un caso che nel linguaggio giuridico il diritto del lavoro poteva essere definito come «elemento che resiste e che restringe lo sviluppo economico». Sappiamo che questo non ha impedito, negli ultimi vent'anni e più, la precarizzazione e la disoccupazione crescente, ma se non altro rappresentava l'unico e ultimo peso giuridico a favore del lavoratore nella bilancia delle regole di mercato.

Con la Fornero prima e con Poletti poi, al di là dei proclami e della prosopopea renziana, si sono distrutte gran parte delle tutele che cercavano quantomeno di «riequilibrare» i rapporti di forza nel mondo del lavoro; si deve sottolineare come i provvedimenti siano stati presi tentando costantemente di mascherare la loro vera natura tramite lo specchietto per le allodole del contratto a tutele crescenti. Difatti il carattere «crescente» delle tutele riguarda il fatto che più cresce l'anzianità di servizio e più elevata è la misura dell'indennizzo in caso di licenziamento (ma solo fino a un certo punto, visto che la legge fissa un tetto oltre il quale le «tutele» smettono di crescere).

Il nocciolo della questione sta in poco spazio, semplicemente si deve consentire al datore che voglia sbarazzarsi di un lavoratore anche per il motivo più insulso di inventare una qualsiasi ragione economico-produttiva affinché possa intervenire eliminando con il licenziamento l'ipotetica eccedenza. Se al datore di lavoro viene data la possibilità di licenziare agevolmente chi vuole nella maniera che più gli aggrada – sì da rimaner sempre fedeli a Marchionne – allora non ci vuole un esperto per capire che è superfluo discutere sul tempo indeterminato, quando la clessidra è ben salda nelle mani del padrone. Inoltre, il rigore delle sanzioni contro il padrone che licenzi senza giusta causa non influenza solo il problema specifico del licenziamento oppure la tutela della stabilità di reddito e occupazione per il singolo lavoratore. Tutt'altro. In questa cornice normativa viene azzerata la forza contrattuale del lavoratore sul luogo di lavoro, la sua libertà di espressione, la sua capacità di difendersi

eventualmente da condizioni di lavoro insicure o lesive della sua dignità, la sua possibilità di attivarsi già nel corso del rapporto di lavoro per avanzare pretese collegate ai propri diritti di fonte legale o contrattuale, ovviamente la sua disponibilità ad attivarsi sindacalmente, oltre che a organizzare o prendere parte a lotte politiche più generali o di solidarietà con altri lavoratori.

Si tratta di un indebolimento del potere contrattuale e politico dei lavoratori sia sul piano individuale sia su quello collettivo: il lavoratore oggi più che mai avrà il suo padrone, al quale venderà la sua prestazione contrattando al ribasso le condizioni lavorative. In questo senso, il Jobs Act sembra ispirato al licenziamento *ad nutum* (escluso nel 1966), ovvero una risoluzione del rapporto di lavoro in cui il datore di lavoro ha totale libertà di licenziamento salvo il preavviso e, nel caso della sua ingiustizia, il lavoratore non avrà più diritto di ritornare al posto di lavoro, ma solo ad un minimo risarcimento danni. Renzi e Poletti hanno concretizzato questa ispirazione prevedendo per l'appunto la monetizzazione del licenziamento ingiusto. Puntare su licenziamenti più facili e meno costosi non serve però, come è evidente anche al nostro *Demolition Man*, come lo ha definito il «New Yorker», a creare occupazione, bensì ad aumentare il livello di insicurezza dei lavoratori e consentire così alle imprese la massima libertà. Infatti, secondo dati recenti del Ministero del lavoro, a maggio i contratti attivati al netto delle cessazioni, sul totale delle tipologie contrattuali sono solo 11896 rispetto a maggio 2014. I contratti a tempo indeterminato sono meno dell'1% dei nuovi contratti.

Il dato rilevante è che con l'eliminazione dell'art. 18, è venuta in luce un'importante aporia del nuovo sistema, ovvero la coesistenza di due regimi di tutela applicabili ai lavoratori in caso di licenziamento. Un primo regime, quello garantito ancora dalla presenza dell'art. 18, per gli assunti prima del 7 marzo 2015 e un secondo per gli operai, impiegati o quadri, assunti dopo il 7 marzo 2015. I lavoratori che rientrano nel primo regime hanno diritto, in caso di licenziamento illegittimo, a un risarcimento tra 12 e 24 mensilità e, se le

ragioni risultano manifestamente infondate, il giudice può ancora ordinare la reintegra; per quelli che ricadono nel secondo è prevista solo un'indennità pari a 2 mensilità per ogni anno di servizio.

Disoccupazione intermittente e lavoratori to go

Ora si capisce meglio perché l'art. 18 è stato individuato come la causa certa e unica di tutti i mali del sistema economico-sociale italiano: la sua presenza, stando a quanto denunciato dal governo, è sempre stata l'unica determinante del nanismo delle nostre imprese, della loro scarsa competitività sui mercati, della precarietà, dei pochi investitori internazionali. Tradotto: il datore doveva pagare un bel po' di quattrini se pensava di gestire i lavoratori come schiavi alla propria mercé, sicché la pena pecuniaria e la reintegra costituivano un buon deterrente a eventuali soprusi datoriali. Tuttavia, non si può ignorare che anche quando era in vigore, l'art. 18 aveva poca presa (il caso FIAT insegna). A lungo è però servito come modo di far sentire alcuni più sicuri e perciò non precarizzati. Di fatto, se all'inizio ha protetto i lavoratori, poi ha permesso che la precarizzazione se lo mangiasse poco alla volta.

Il Jobs Act porta a compimento esattamente questo più lungo processo di precarizzazione e di individualizzazione del rapporto di lavoro – dove oltre al criterio dell'occupabilità viene imposto al lavoratore anche quello della disoccupazione intermittente – ma ha anche dato vita a una significativa frattura nel nostro ordinamento, poiché alla sua entrata in vigore è conseguita la coesistenza di due distinte discipline limitative dei licenziamenti, che danno vita al paradossale effetto di determinare l'applicazione a uno stesso licenziamento, attuato nell'ambito della medesima procedura e nei confronti di dipendenti con anzianità variabili appena di pochi giorni l'uno dall'altro, di tutele totalmente differenziate. Qualora ci trovassimo nella situazione, non certo poco probabile e appena richiamata, potrà dunque accadere che due lavoratori coinvolti nella stessa procedura e licenziati dopo aver adottato gli stessi criteri di scelta si

trovino – nell'ipotesi in cui tali criteri siano applicati scorrettamente a entrambi – a godere l'uno, della tutela reintegratoria (il vecchio assunto) e l'altro di un pressoché inutile indennizzo economico.

Oltre a questo, devono sommarsi anche gli effetti sistemici provocati dalla nuova disciplina sui comportamenti che terranno gli imprenditori: la notevole convenienza dei nuovi rapporti di lavoro (per l'effetto combinato tra incentivi economici e regime dei licenziamenti meno oneroso) potrebbe indurre le imprese a porre in essere strategie che mirano alla più rapida sostituzione dei vecchi con i nuovi assunti con il rischio sicuro che il futuro più prossimo porti con sé un aumento dei licenziamenti di coloro che hanno un'anzianità più elevata e una logica «usa e getta» per i più giovani.

Nel luglio 2015, a qualche mese dall'entrata in vigore del Jobs Act, il premier si è affrettato a dare i numeri che dovrebbero dimostrare la crescita dell'occupazione, tacendo completamente sul fatto che il numero di contratti a tempo indeterminato è aumentato di poco e solo grazie ai consistenti sgravi contributivi previsti dalla recente legge di stabilità per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel 2015. Non solo la nuova disciplina sui licenziamenti sancisce il criterio di una forza lavoro *just in time* e produce sul lungo periodo una disoccupazione ancora più priva di tutele per via dei tagli ai sussidi, ma rappresenta la leva con cui questo governo ha disinnescato il conflitto sociale, alzando al massimo il livello di ricatto, per fare dello sciopero un miraggio sempre meno plausibile. I sindacati di fronte a questo risultano sempre più inermi e quelli che non lo sono corrono costantemente il rischio di essere messi da parte per via legislativa, come accade oggi in Germania[27].

Di fronte all'annuncio ufficiale dell'abolizione definitiva di ogni protezione contro il licenziamento selvaggio, però, non stupirebbe se gli effetti tardassero a farsi sentire. Per alcune generazioni di precari, in effetti, l'arma del mancato rinnovo, l'impiego tramite voucher – che rende i lavoratori dei semplici accessori –, le partite IVA fittizie, come pure la limitazione delle possibilità di godimento di sussidi di disoccupazione, hanno contribuito in questi anni a rende-

re la nuova disciplina sui licenziamenti storia già sentita. Il provvedimento estende ora a ulteriori categorie di lavoratori il criterio della flessibilità in uscita, ovvero di licenziabilità totale. In più, con la presenza di un doppio statuto di tutele per gli assunti pre- o post-7 marzo, si rende ancora più esplicita la volontà di frammentare ulteriormente il mercato del lavoro, dietro una retorica di semplificazione. Semplificazione e risparmio sono ottenuti davvero, ma come al solito a costo di incidere pesantemente su salario, reddito, e tutele sociali legate al lavoro e non. In questo panorama, non solo italiano ma almeno europeo, c'è bisogno di sciopero, ma prima è necessario ricostruire un terreno comune di ragionamento e di esperienza, dove le lotte esistenti sul lavoro e per il salario, il reddito, il welfare, il miglioramento delle condizioni di lavoro, possano uscire dal proprio isolamento e dove possano darsi le condizioni di un effettivo rafforzamento dei lavoratori e delle lavoratrici.

NOTE

[1] Cfr. FERRUCCIO GAMBINO – DEVI SACCHETTO, *Alla catena sotto una triplice cappa*, introduzione a PUN NGAI – JENNY CHAN – MARK SELDEN, *Morire per un Iphone. La Apple, la Foxconn e la lotta degli operai cinesi,* Milano, JakaBook, 2015, pp. 11-21.
http://www.connessioniprecarie.org/2015/05/12/alla-catena-sotto-una-triplice-cappa/

[2] FERRUCCIO GAMBINO – DEVI SACCHETTO, *Le spine del lavoro liquido globale*, Introduzione a Pun Ngai, *Cina, la società armoniosa. Sfruttamento e resistenza degli operai migranti*, Milano, Jaca Book, 2012:
http://www.connessioniprecarie.org/2012/12/07/le-spine-del-lavoro-libero-globale/

[3] ∫CONNESSIONI PRECARIE, *La fabbrica senza società. Su alcuni problemi dello sciopero sociale transnazionale*, 4 agosto 2015:
http://www.connessioniprecarie.org/2015/08/04/la-fabbrica-senza-societa-su-alcuni-problemi-dello-sciopero-sociale-transnazionale/

[4] Si rimanda al sito del COORDINAMENTO MIGRANTI:
www.coordinamentomigranti.org

[5] COORDINAMENTO MIGRANTI, *Atti di insubordinazione contro l'ordine confederale della fabbrica. Una posizione politica*, 13 aprile 2015:
http://coordinamentomigranti.org/2015/04/13/atti-di-insubordinazione-contro-lordine-confederale-di-fabbrica-una-posizione-politica/

[6] http://scioperosociale.it/

[7] *Reddito, reddito delle mie brame, chi è il più povero del reame?*, 5 luglio 2015:
http://www.connessioniprecarie.org/2015/07/07/reddito-reddito-delle-mie-brame-chi-e-il-piu-povero-del-reame/

[8] *Il governo della mobilità 1. Libertà condizionata e mobilità vigilata*, 1 dicembre 2014:
http://www.connessioniprecarie.org/2014/12/01/il-governo-della-mobilita-1-liberta-condizionata-e-mobilita-vigilata-2/

[9] Appello per un'assemblea verso lo sciopero sociale transnazionale, Poznan 2-4 ottobre 2015, http://www.transnational-strike.info/

[10] *INPS: previdenti ma non per noi*, 11 dicembre 2013: http://www.connessioniprecarie.org/2013/12/11/inps-previdenti-ma-non-per-noi/

[11] *INPS 2014: dal vorace poltronista al papà della precarietà? …e poi?*, 10 febbraio 2014: http://www.connessioniprecarie.org/2014/02/10/inps-2014-dal-vorace-poltronista-al-papa-della-precarieta-e-poi/

[12] ʃCONNESSIONI PRECARIE, *La crisi come problema politico*, 15 ottobre 2013: http://www.connessioniprecarie.org/2013/10/15/la-crisi-come-problema-politico/

[13] *Come gli operai-folla sono diventati i fantasmi della macchina digitale*, 28 febbraio 2014: http://www.connessioniprecarie.org/2014/02/28/come-gli-operai-folla-sono-diventati-i-fantasmi-della-macchina-digitale/

[14] ʃCONNESSIONI PRECARIE, *Al caldo dell'autunno. Prime considerazioni su una stagione che continua*, 4 settembre 2013: http://www.connessioniprecarie.org/2013/09/04/al-caldo-dellautunno-prime-considerazioni-su-una-stagione-che-continua/

[15] *Il governo della mobilità 1. Libertà condizionata e mobilità vigilata*, 1 dicembre 2014: http://www.connessioniprecarie.org/2014/12/01/il-governo-della-mobilita-1-liberta-condizionata-e-mobilita-vigilata-2/

[16] *Reddito, reddito delle mie brame, chi è il più povero del reame?*, 5 luglio 2015: http://www.connessioniprecarie.org/2015/07/07/reddito-reddito-delle-mie-brame-chi-e-il-piu-povero-del-reame/

[17] *Guida per gli occupabili del nuovo millennio*, 25 ottobre 2013: http://www.connessioniprecarie.org/2013/10/25/guida-per-gli-occupabili-del-nuovo-millennio/

[18] ʃCONNESSIONI PRECARIE*, La crisi come problema politico*, 15 ottobre 2013:

http://www.connessioniprecarie.org/2013/10/15/la-crisi-come-problema-politico/

[19] GEROLAMO CARDINI, *Ricominciamo dai fronzoli. Questioni aperte su scuola e formazione*, 1 luglio 2013:

http://www.connessioniprecarie.org/2013/07/01/ricominciamo-dai-fronzoli-questioni-aperte-su-scuola-e-formazione/

[20] «Lavoro Insubordinato» n. 1, novembre 2012, *Il paese immaginario e la bacchetta magica*:

http://www.connessioniprecarie.org/2012/11/09/lavoro-insubordinato-n-1/

[21] ∫connessioni precarie, *Comunicazione politica precaria e sciopero transnazionale*, 9 settembre 2014:

http://www.connessioniprecarie.org/2014/09/09/comunicazione-politica-precaria-e-sciopero-transnazionale/

[22] MAURIZIO FONTANA, *Il declino del lavoro standard*, 3 settembre 2014: http://www.connessioniprecarie.org/2014/09/03/il-declino-del-lavoro-standard-2/

[23] Comunicato del LABORATORIO NAZIONALE PER LO SCIOPERO SOCIALE, 1 dicembre 2014:

http://blog.scioperosociale.it/roma-circondiamo-il-senato-stopjobsact-3dic-scioperosociale/

[24] *Giovani fuori classe: un'opportunità da sfruttare*, 16 novembre 2013: http://www.connessioniprecarie.org/2013/11/16/giovani-fuori-classe-unopportunita-da-sfruttare/

[25] *Mission precaria. Dialogo con Maurizia Russo Spena*, 3 novembre 2011:

http://www.connessioniprecarie.org/2011/11/03/mission-precaria-dialogo-con-maurizia-russo-spena/

[26] GABRIELLA – LEEDS SOLIDARITY NETWORK, *Il governo della mobilità 2. Il Regno (Unito) del workfare contro il welfare per i migranti. Parte I*, 24 gennaio 2015:

http://www.connessioniprecarie.org/2015/01/24/il-governo-della-mobilita-2-il-regno-unito-del-workfare-contro-il-welfare-per-i-migranti-parte-i/

e *Parte II*, *La disfatta dell'Europa dei diritti e la libertà condizionata di movimento*, 9 febbraio 2015:

http://www.connessioniprecarie.org/2015/02/09/il-governo-della-mobilita-3-la-disfatta-delleuropa-dei-diritti-e-la-liberta-condizionata-di-movimento-parte-ii/

[27] Intervista a Heiner Köhnen del network globale di lavoratori e attivisti sindacali TIE, *Trasformazioni del sindacato e movimenti dello sciopero in Germania*, 21 luglio 2015:

http://www.connessioniprecarie.org/2015/07/21/trasformazioni-del-sindacato-e-movimenti-dello-sciopero-in-germania/

CRONOLOGIA DELLA SERIE *IL REGIME DEL SALARIO*

— *Voucher, ovvero del lavoro accessorio e non occasionale*, 18 aprile 2014:

http://www.connessioniprecarie.org/2014/04/18/il-regime-del-salario-1-voucher-ovvero-del-lavoro-accessorio-ma-non-occasionale/

— *NASpI, ovvero del triste tramonto del welfare*, 25 aprile 2014:

http://www.connessioniprecarie.org/2014/04/25/il-regime-del-salario-2-naspi-ovvero-del-triste-tramonto-del-welfare/

— *«Job sharing» e «baby sitting voucher»: la conciliante precarietà*, 3 giugno 2014:

http://www.connessioniprecarie.org/2014/06/03/il-regime-del-salario-3-job-sharing-e-baby-sitting-voucher-la-conciliante-precarieta/

— *Formarsi e dirsi addio: l'iperspecializzazione dei quasi lavoratori*, 9 luglio 2014:

http://www.connessioniprecarie.org/2014/07/09/il-regime-del-salario-4-formarsi-e-dirsi-addio-liperspecializzazione-dei-quasi-lavoratori/

— *Apprendistato, ovvero della formazione negativa*, 21 luglio 2014:

http://www.connessioniprecarie.org/2014/07/21/il-regime-del-salario-5-apprendistato-ovvero-della-formazione-negativa/

— *Il TFR magico e la finanziarizzazione del welfare*, 20 ottobre 2014:

http://www.connessioniprecarie.org/2014/10/20/il-regime-del-salario-6-il-tfr-magico-e-la-finanziarizzazione-del-welfare/

— *Jobs Act: le tutele crescenti e la riforma del tempo*, 3 dicembre 2014:

http://www.connessioniprecarie.org/2014/12/03/il-regime-del-salario-7-jobs-act-le-tutele-crescenti-e-la-riforma-del-tempo/

— *La supposta novità: l'Agenzia Nazionale per l'Occupazione*, 23 gennaio 2015:

http://www.connessioniprecarie.org/2015/01/23/il-regime-del-salario-8-la-supposta-novita-lagenzia-nazionale-per-loccupazione/

— *NASpI, ovvero dello statuto degli imprenditori e dell'occupabilità*, 5 marzo 2015:

http://www.connessioniprecarie.org/2015/03/05/il-regime-del-salario-9-naspi-ovvero-dello-statuto-degli-imprenditori-e-delloccupabilita/

— *Il presente di un'illusione: il contratto del commercio e il Jobs Act*, 6 maggio 2015:

http://www.connessioniprecarie.org/2015/05/06/il-regime-del-salario-10-il-presente-di-unillusione-il-contratto-del-commercio-e-il-jobs-act/

— *Epilogo del lavoratore pieghevole e prologo di uno sciopero necessario*, 3 luglio 2015:

http://www.connessioniprecarie.org/2015/07/03/epilogo-del-lavoratore-pieghevole-e-prologo-di-uno-sciopero-necessario/

Il regime del salario è il nome del rapporto di dominio dentro e contro il quale ci troviamo oggi a vivere. Esso è l'estensione del comando capitalistico anche al di là del tradizionale rapporto di lavoro salariato. Questa sua caratteristica impedisce qualsiasi definizione omogenea e unitaria del lavoro salariato perché impone una moltiplicazione delle forme contrattuali, la trasformazione dei servizi e la monetizzazione del welfare. Il regime del salario non è un ritorno al passato capitalistico della mera coazione al lavoro, ma un rapporto di dominio più complesso nel quale il salario si scompone in forme e figure diverse della produzione sociale. Esso punta a imporre una disponibilità costante a essere occupati e questa è una coazione che in Italia milioni di lavoratori conoscono, da Melfi alle regioni metropolitane del Nordovest, dalle fabbriche verdi del meridione alle fabbriche piccole e grandi del Nordest. Questa raccolta di articoli, scritti tra l'aprile 2014 e il gennaio 2015, vuole essere uno strumento nelle mani di precarie, migranti e operai per districarsi nel labirinto del Jobs Act e per sottrarsi alla coazione del regime del salario.

LAVORO INSUBORDINATO ha l'obiettivo di intervenire nella precarietà per dare voce al conflitto al suo interno, portando avanti processi di comunicazione, analisi, denuncia e organizzazione tra coloro che della precarietà fanno esperienza ogni giorno. LAVORO INSUBORDINATO è perciò una cronaca che non è solo un racconto, ma la ricerca di una cooperazione contro il lavoro e lo sfruttamento.